



جامعة ميد أوشن
كلية الإدارة
ماجستير إدارة المشاريع

**"تأثير بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري بإدارة التشغيل والصيانة في
الشركة السعودية للصناعات الأساسية سابك"**

اعداد الطالب /

محمد عبدالقادر العيدروس

الرقم الجامعي 241002134

اشراف /

د. فيصل علي جراد

د. الفیصل عبد الحمید محمد حسن

2024 م

بسم الله الرحمن الرحيم

شكر وتقدير

الحمد والشكر لله رب العالمين وبه نستعين والصلاة والسلام على رسوله الأمين
محمد سيد الأنبياء وخاتم المرسلين وعلي آله الطيبين واصحابه الميامين.

لا يسعنا ونحن نقدم هذه الدراسة الان ان نسجل الشكر والامتنان والعرفان
بالجميل الى زوجتي وابنائي لدعمهم فترة الدراسة والى

المشرفين على هذه الدراسة لما قدموه لنا من توجيهات سديدة ورعاية علمية
واراء قيمة كان لها الاثر الكبير في اغناء تلك الدراسة واخراجها بهذه الصورة
كما نتقدم بالشكر الى إدارة جامعة (ميد أوشن) وكل العاملين بالجامعة لما قدموه

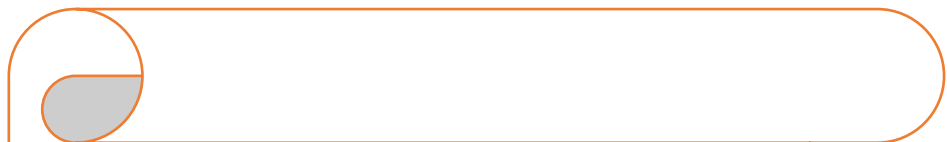
لنا من مساعدة فلهم جزيل الشكر

الفهرس

المحتويات

4	مقدمة عامة
5	مشكلة الدراسة
6	أهمية الدراسة
6	أولا- الأهمية العلمية للدراسة
7	ثانيا- الأهمية العملية للدراسة
7	أهداف الدراسة
8	أسئلة الدراسة
8	فروض الدراسة
10	منهج وخطة البحث
11	أدوات الدراسة
12	حدود الدراسة
12	مصطلحات الدراسة
14	القسم الأول / الدراسات السابقة
24	القسم الثاني المنطلقات النظرية للدراسة
26	المبحث الأول بيئة العمل
36	المبحث الثاني: الابداع الإداري
47	الفصل الثالث
48	أولا: منهجية الدراسة الميدانية
48	ثانيا: مجتمع الدراسة
49	ثالثا: عينة الدراسة
50	رابعا: أداة الدراسة
51	التحليل الوصفي لنتائج القسم الأول: البيانات الشخصية
57	الفصل الرابع
58	التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة وفروضها
66	الفصل الخامس:
67	أولا: ملخص نتائج الدراسة
67	ثانيا: عرض البيانات وتحليلها
68	ثالثا: نتائج الدراسة
69	توصيات ومقترحات:
69	الخاتمة:
70	المراجع:
70	• المراجع العربية:

72.....	• المراجع الأجنبية
73.....	الملاحق
75.....	استبانة
79.....	المستخلص



مقدمة عامة

تقوم المؤسسة المعاصرة اليوم في ظل ظروف اقتصادية وسياسية وتكنولوجية واجتماعية من أجل تلبية حاجات ورغبات مجتمعاتها فهي تمارس نشاطات مختلفة من أجل تحقيق أهداف تنبع من المجتمع وتنسم بخصائصه وتعود في النهاية إليه في بيئة العمل ما هي إلا مجموعة من العوامل المتداخلة ولتمشابهة والمتغيرات المتلاحقة التي تؤثر على مشروع الأعمال وتتأثر به بدرجات متفاوتة فالبيئة هي سلسلة من الأنظمة التي

يستقل كل منها في حد ذاته من الناحية النظرية إلا أنها تتشابه من الناحية العملية فرغم وجود علوم متخصصة في الاقتصاد والسياسة والتكنولوجيا والقانون والاجتماع إلا أن النظم المتعلقة بهذه المجالات المتعددة والمختلفة تتفاعل مع بعضها وتؤثر في بعضها البعض من أجل استقرار المجتمع وازدهاره. قد تعزز بعض السياقات التنظيمية أو تدعم الدافع الداخلي لتحسين الأداء الإبداعي في حين أن البعض الآخر قد يقيد أو يقيد الاهتمام ويقلل من الإبداع حددت مجموعة متنوعة من العوامل البيئية التي لها تأثيرات على الأداء الإبداعي بما في ذلك خصائص المجموعة ووضع العمل العام للأفراد العاملين والبيئة المادية والتنظيمية الإضافية أظهر أن التصورات بأن بيئات العمل توفر الموارد التي تحفز الإبداع وتجنب العقبات التي تعيق الإبداع كانت مرتبطة بإبداع المشاريع التنظيمية وتسعى الدراسة الي توضيح ان بيئة العمل أصبحت تتميز بالتغير المستمر والسريع لمواكبة التطور مما استلزم تطبيق مبادئ الإدارة الحديثة والمشاركة في صنع القرارات والسرعة في اتخاذها وقد أسهمت التطورات العلمية في دفع المنظمات والإداريين إلى السعي والتركيز نحو خلق ميزة تنافسية مستدامة بوصفها إحدى أهم مقومات البقاء في الوقت الحاضر وتحقيق التوازن بين مصالحها ومصالح الافراد العاملين فيها إذ تسعى الشركة السعودية للصناعات الأساسية بصفتها إحدى أهم تحقيق التفوق في البيئة التنافسية فيعد عنصر الإبداع الإداري احد أهم مقومات البقاء والنجاح وعنصر تنافسي مهم يميز شركة سابق عن بعض الشركات والمؤسسات الأخرى الأمر الذي جعلها بحاجة ماسة الي إدارات إدارية مبدعه ومرنه لمعالجة القصور في الإمكانيات ورفع مستوى الاداء لتحقيق الأهداف العامة للشركة بكفاءة وفعالية ولتحقيق عنصر الإبداع الإداري لابد من أن يتم توفير مناخ ملائم وصحي يحتضن الإبداع والمبدعين وبيئة عمل مناسبة لتطوير وتشجيع وتنمية العنصر البشري وهو العنصر الأهم في بيئة العمل في إدارة التشغيل والصيانة في الشركة السعودية للصناعات الأساسية سابق في المملكة العربية السعودية.

مشكلة الدراسة

تسعى المنظمات جاهدة تخلق بيئة عمل تحرص على تطوير عنصر الإبداع والتفوق وكذا تنمية وتأهيل الأفراد من خلال توفير وتقديم الحوافز المادية والمعنوية وتشجيع

العمل الجماعي الذي يحث الافراد العاملين داخل فرق العمل على خلق وإنتاج الأفكار الحديثة والجديدة المبدعة وذلك لن يأتي الا إذا توفرت بيئة عمل مناسبة وسليمة تدفع العاملين إلى إبراز قدراتها الابداعية وتوظيفها بالشكل المناسب للوصول إلى أفكار وحلول فريدة فالإبداع يتطلب القدرة علي الإحساس بوجود مشكلة تتطلب المعالجة وبالتالي القدرة علي التفكير بشكل مختلف ومبدع وفي النهاية يتم إيجاد الحل المناسب حيث أصبح الإبداع حاجة ومطلبا مهما واساسيا لكل الشركات والإدارات والمؤسسات والهيئات ومنها إدارة التشغيل والصيانة في الشركة السعودية للصناعات الأساسية سابقا ونجد ان البيئة التنظيمية للعمل ومكوناتها تشكل تحديا لاي تنظيم لما لها من أثر كبير على تقدم المؤسسة واستمراريتها وتحقيق أهدافها وهو الوصول الي التميز والتفوق في الأداء وأيضا الحفاظ على الميزة التنافسية لدي المؤسسة في الوقت الحالي والمستقبل أيضا ولا يتم ذلك الا من خلال تنمية العنصر لبشري أساس العملية الإبداعية.

يمكن صياغة المشكلة الرئيسية للدراسة في السؤال التالي:

ما مدى تأثير بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري في إدارة التشغيل والصيانة في الشركة السعودية للصناعات الأساسية سابقا؟

أهمية الدراسة

أولا- الأهمية العلمية للدراسة -

- تستمد أهمية هذه الدراسة من طبيعة العلاقة الموجودة بين بيئة العمل والإبداع الإداري والتأثير المباشر بينهما داخل إدارة التشغيل والصيانة في الشركة السعودية للصناعات الأساسية سابقا.
- معرفة مدى رضا الإداريين عن بيئة عملهم بمعرفة مدى رضاهم عن عناصرها المكونة لها داخل المؤسسة.
- التركيز على أهمية المورد البشري وسلوكه الإبداعي في ظل بيئة عمل محفزة للإبداع والابتكار الإداري.

- معرفة مدى استيفاء بيئة العمل لعناصرها الإدارية والمادية المكونة لها داخل إدارة التشغيل والصيانة في الشركة السعودية للصناعات الأساسية سابقاً.

ثانياً- الأهمية العملية للدراسة -

تكمن الأهمية العملية لهذه الدراسة في إمكانية تطبيق نتائجها على أرض الواقع وإعطاء صورة عملية وواقعية لواقع الإدارة محل الدراسة من خلال دراسته ميدانياً في تعزيز فهم لسلوك العاملين بكافة مستوياتهم الإدارية العليا ووسطي ودنيا لأهمية بيئة العمل والإبداع الإداري داخل الإدارة والسعي للتوصل إلى بيئة عمل تضع المورد البشري ضمن أولوياتها لينتج عن ذلك أن يكون لديه الاستعداد لاستخدام مخزونه من الطاقة القصوى من الموارد البشرية ومكونات الأخرى لبيئة العمل لتحقيق الإبداع الإداري واستثمار إخلاص العنصر البشري وكفاءته لتنمية ولأجله إدارة التشغيل والصيانة في الشركة السعودية للصناعات الأساسية سابقاً بالمملكة العربية السعودية

أهداف الدراسة:

- ✓ دراسة مفهوم بيئة العمل داخل إدارة التشغيل والصيانة في الشركة السعودية للصناعات الأساسية سابقاً بالمملكة العربية السعودية.
- ✓ إبراز العلاقة الموجودة بين عناصر بيئة العمل ومستوى الإبداع الإداري لدى موظفي إدارة التشغيل والصيانة في الشركة السعودية للصناعات الأساسية سابقاً بالمملكة العربية.
- ✓ دراسة إدراك شركة لمدى أهمية بيئة العمل لتحسين الأداء الوظيفي والإداري ومن ثم الإبداع الإداري.
- ✓ تقديم إطار نظري لإبراز كل من مفهومي بيئة العمل والإبداع الإداري وتعميق فهمهما داخل إدارة التشغيل والصيانة في الشركة السعودية للصناعات الأساسية سابقاً بالمملكة العربية السعودية.

✓ تحديد العلاقة بين الابداع الوظيفي وبيئة العمل داخل إدارة التشغيل والصيانة في الشركة السعودية للصناعات الأساسية سابقاً بالمملكة العربية السعودية.

✓ التعرف على واقع الإبداع الإداري بكل أبعاده الأساسية لدى الموظفين في إدارة التشغيل والصيانة في الشركة السعودية للصناعات الأساسية سابقاً بالمملكة العربية السعودية

أسئلة الدراسة:

ومن خلال ما سبق يمكن صياغة المشكلة الرئيسية للدراسة في السؤال التالي:

ما مدى تأثير بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري في إدارة التشغيل والصيانة في الشركة السعودية للصناعات الأساسية سابقاً؟

ومن خلال السؤال الرئيسي للدراسة يمكن اشتقاق عدة أسئلة فرعية فيما يلي:

- 1- ما المقصود ببيئة العمل وابعادها وماهي اهم العوامل المؤثرة فيها؟
- 2- ما مفهوم الابداع الإداري وماهي عناصره ودور إدارة الموارد البشرية في عملية تطويره؟
- 3- ما هي علاقة الابداع الإداري بالأداء الوظيفي للموظفين؟

فروض الدراسة:

تم اشتقاق الفروض البحثية خلال الإطار الفكري للبحث بما يحقق أهدافه في ضوء طبيعة مشكلة الدراسة وتحقيقاً لأهدافها تمثلت فروض الدراسة في صورتها العدمية فيما يلي:
الفرض الرئيسي للدراسة:

وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين تأثير بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري في إدارة التشغيل والصيانة في الشركة السعودية للصناعات الأساسية سابقاً.

وتشعب من تلك الفرضية بعض الفرضيات الفرعية التي تتمثل في التالي:

الفرضية الأولى: أ

ثر عوامل بيئة العمل (الهيكل التنظيمي التدريب - الحوافز والمكافآت - القيادة الادارية - الرقابة - التكنولوجيا - ظروف العمل- التشارك في اتخاذ القرار) على الإبداع الإداري في إدارة التشغيل والصيانة في الشركة السعودية للصناعات الأساسية سابقاً.

الفرضية الثانية:

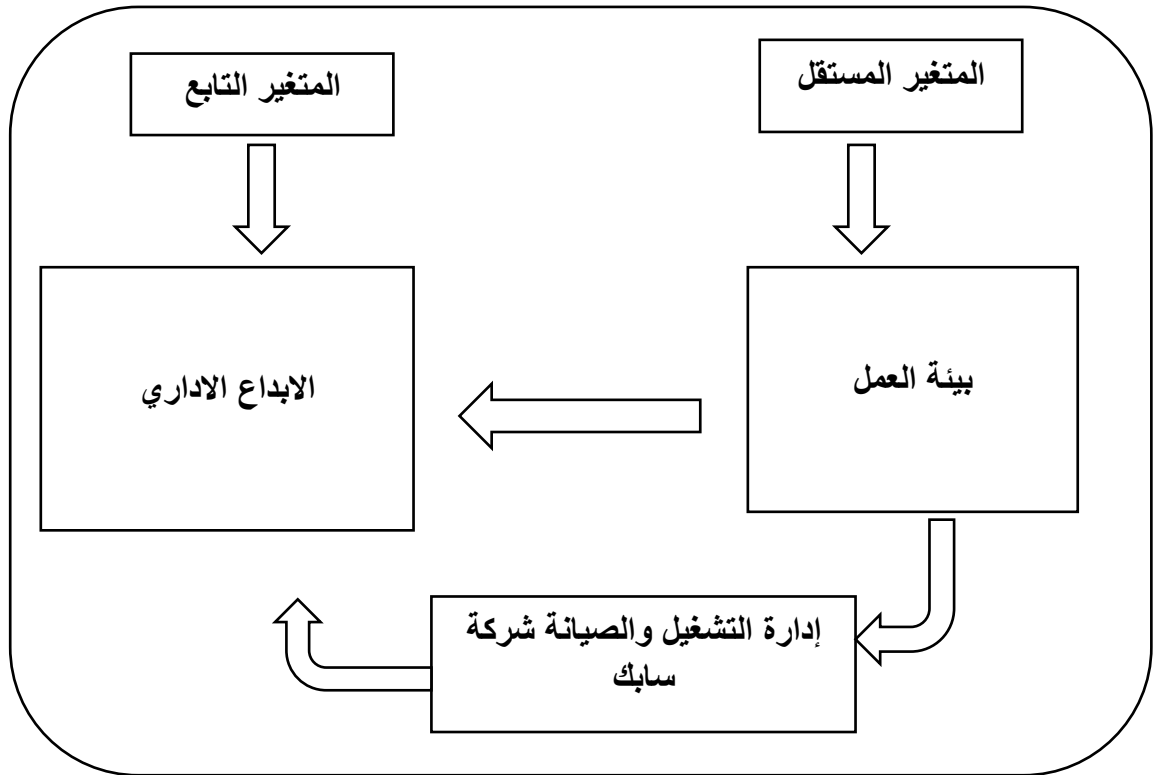
توجد علاقة ارتباطية إيجابية بين ظروف وطبيعة العمل وبين الإبداع الإداري في إدارة التشغيل والصيانة في الشركة السعودية للصناعات الأساسية سابقاً.

الفرضية الثالثة

توجد فروق ذات دلالة إحصائية في أفراد العينة حول درجات تأثير أبعاد بيئة العمل على الإبداع الإداري تعزى إلى السمات الشخصية والوظيفية مثل الجنس والعمر والمؤهل العلمي والرتبة الوظيفية وعدد سنوات الخبرة لعينة الدراسة في إدارة التشغيل والصيانة في الشركة السعودية للصناعات الأساسية سابقاً.

متغيرات الدراسة

- المتغير المستقل:
تأثير بيئة العمل في إدارة التشغيل والصيانة في الشركة السعودية للصناعات الأساسية سابقاً.
- المتغير التابع:
الإبداع الإداري في إدارة التشغيل والصيانة في الشركة السعودية للصناعات الأساسية سابقاً.
- المتغيرات الديموغرافية:
السن والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة والوظيفة.



شكل 1 - اعداد الباحث

منهج وخطة البحث

لإنجاز بحثنا هذا والتوصل إلى إجابات عن التساؤلات المطروحة مسبقا وبالتالي الإجابة على الإشكالية الرئيسية فقد اعتمدنا في هذه الدراسة في جزئها النظري على المنهج الوصفي التحليلي وذلك قصد استيعاب الإطار النظري للبحث وفهم عناصره وتحليل أبعاده معتمدين في ذلك على مختلف الكتب والمراجع العلمية المتاحة والمتعلقة بالموضوع محل الدراسة واستخلاص المعلومات المفيدة لنا والتي تساعدنا على استيفاء الجانب النظري من الدراسة وأيضاً استخدام وسائل مساعدة أخرى مثل المجالات والمواقع الإلكترونية ذات العلاقة بموضوع الدراسة.

أما بالنسبة للجانب التطبيقي فقد اعتمدنا في جمع المعلومات الخاصة بمتغيرات الدراسة على نموذج الاستبيان الذي يحتوي على أسئلة على مشكلة الدراسة وفرضياتها والخاصة بإدارة التشغيل والصيانة في الشركة السعودية للصناعات الأساسية سابك بالمملكة العربية السعودية.

أدوات الدراسة

هي الأداة أو عدد من الأدوات الدراسية المستخدمة من قبل الباحث لجمع المعلومات والبيانات من العينة البحثية، ثم العمل على دراسة المعلومات ومناقشتها وتحليلها لاستخلاص نتائج الدراسة يمكن للباحث وفقاً لطبيعة المعلومات المطلوب الحصول عليها، ولطبيعة وأهداف البحث والعينة الدراسية، ولإمكانيات الباحث وخصوصاً المادية منها تحديد الأداة الدراسية المناسبة. تتعدد أدوات الدراسة المستخدمة في الرسائل العلمية، ومن أكثر هذه الأدوات استخداماً نجد الاستبيانات، والمقابلات، والاختبار، والملاحظة، حيث يعتمد طالب الماجستير في اختيار الأداة الدراسية على مجموعة أسس علمية، بهدف الوصول إلى النتائج الدقيقة التي تحقق أهداف رسالة الماجستير. إن الاستبيان أو الاستبانة من أكثر الأدوات الدراسية المستخدمة في الأبحاث العلمية، حيث تقدم الاستبانة إلى أفراد عينة الدراسة لتتم الإجابة عليها من قبلهم، ثم تتم دراستها وتحليلها وصولاً إلى نتائج البحث هذا وقد يستخدم الطالب أداة دراسية واحدة أو عدة أدوات في الدراسة العلمية الواحدة، وذلك وفق طبيعة وأهداف البحث، فما هي أهم أدوات الدراسة في رسالة الماجستير هناك بعض الأدوات الدراسية تكون مناسبة في رسالة علمية ولا تكون مناسبة في رسالة أخرى، وبالتالي على طالب الماجستير أن يترىث عند اختياره للأداة والتصميم في إطار الدراسة الميدانية وبهدف اختبار العلاقة المفترضة بين متغيرات البحث (تأثير بيئة العمل على تحقيق الابداع الإداري بإدارة التشغيل والصيانة في الشركة السعودية للصناعات الأساسية سابقاً) تم اختيار الاستبيان كوسيلة للقياس حيث تم القيام بعدة خطوات تنفيذية لضمان صدقها وثباتها فان عملية الثبات في الاستبيان يعني بدرجة كبيرة التأكد من أن الإجابة سوف تكون واحدة تقريباً لو تكرر تطبيقها على الأشخاص ذاتهم مرة أخرى وصدقها سوف يعني التأكد من أنها سوف تقيس ما أعددت الدراسة من أجل قياسه وقد تم الاستعانة في إعداد الدراسة بالاطلاع على مجموعة من الاستبيانات الخاصة بتأثير بيئة العمل على تحقيق الابداع الإداري بإدارة التشغيل والصيانة في الشركة السعودية للصناعات الأساسية سابقاً

حدود الدراسة

- الحدود المكانية:
إدارة التشغيل والصيانة في الشركة السعودية للصناعات الأساسية سابق في المملكة العربية السعودية.
- الحدود الزمانية: العام الدراسي 2024م
- الحدود العلمية: استعرضت الدراسة بيان تأثير بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري بإدارة التشغيل والصيانة في الشركة السعودية للصناعات الأساسية سابق.
- الحدود البشرية: العاملين في إدارة التشغيل والصيانة في الشركة السعودية للصناعات الأساسية سابق في المملكة العربية السعودية.

مصطلحات الدراسة

بيئة العمل:

وهي التي تشمل كل الحوافز والزيادات والمكافئات والظروف الاجمالية داخل نطاق العمل وهو ايضا المكان الذي يتم فيه المشاركة في تنفيذ القرارات والتعليمات والامور المختصة بالموظفين والعملية الوظيفية.

بيئة عمل معنوية ونفسية: هي كل ما يؤثر على نفسية الموظف من علاقات اجتماعية من قبل أصحاب العمل والزملاء حيث سوف يخلق مناخ ملائم لراحة نفسية أكبر اثناء تأدية المهام الوظيفية وهي بيئة غير ملموسة.

بيئة عمل مادية ملموسة: وهي كل شيء يوجد داخل مكان العمل ملموس ومادية كالإضاءة والتهوية والنظافة وضغط العمل ومساحة الغرفة وعدد ساعات العمل المحددة وفترات الراحة والعوامل المادية لها مدى تأثير كبير على طبيعة المادة الوظيفية.

التدريب:

تطوير مهارات العاملين في المؤسسة وهي عملية مسبقة التخطيط ولها اهداف وقواعد محددة من اهمها زيادة كفاءة الموظفين ورفع قدراتهم الى المستوى المطلوب.

الحوافز والمكافآت:

كل شيء مادي او معنوي يمكن ان يزيد من انتاجية وابداع الموظف في المؤسسة.

السلوك الابداعي:

كل فكرة جديدة تخرج من الموظف تفيد وتزيد من تطور المؤسسة التنظيمية التي يعمل لصالحها.

تعريف الابداع:

هو القدرة على الحصول لحل مناسب لمشكلة ما لا يوجد حل لها وبطريقة جديدة وفريدة. وهو أيضا النظر الى الاشياء والظواهر والاحداث بمنظور مختلف يحتوي الكثير من الذكاء وهو لا يكون لدى أي شخص.

الفصل الثاني

الدراسات السابقة و

الإطار النظري

القسم الأول / الدراسات السابقة

دراسة (عون الله 2023):

بعنوان (تأثير بيئة العمل علي تحقيق الابداع الإداري) هدفت الدراسة إلى التعرف على تأثير بيئة العمل في تحقيق الإبداع الإداري في كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير.

تبسة -، وتمثلت أبعاد بيئة العمل في (الهيكل التنظيمي، التدريب، الحوافز والمكافأة، التكنولوجيا، ظروف العمل). وتم الاعتماد في الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي حيث اشتملت الدراسة الميدانية على مجتمع مكون من موظفين للكلية البالغ عددهم (192) تم اختيار عينة عشوائية منهم بالغة (50) موظف وموظفة، بالإضافة إلى استبيان في جمع البيانات وبغرض تحليلها مع اختبار فرضيات الدراسة باستخدام برنامج الحزم الإحصائية (SPSS). وتم التوصل إلى مجموعة من النتائج أهمها: أن الكلية تهتم ببيئة العمل ولديها توجه إبداعي في مجالها، كما توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل والإبداع الإداري للكلية محل الدراسة عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$)، وتمثلت مجموعة من التوصيات أهمها: ضرورة اهتمام الكلية بالتطور التكنولوجي المرتبط بأعمالها، يجب فرض التدريب على جميع الموظفين بشكل إلزامي.

دراسة (عبد اللطيف 2023):

بعنوان ضغوط بيئة العمل وعلاقتها بالإبداع الإداري - تركزت هذه الدراسة على دراسة ضغوط بيئة العمل وعلاقتها بمستوى الإبداع الإداري، وتشرح الباحثة كلا المصطلحين ضغوط بيئة العمل والإبداع الإداري والتعرف على العلاقة بينهما في فنادق الدراسة، وكل من إجابات المبحوثين حول ضغوط بيئة العمل ومستوى الإبداع الإداري، ترجع إلى المتغيرات الديمغرافية (الجنس، المسمى الوظيفي، الأجر الشهري).

استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي التي تحاول من خلاله وصف الظاهرة موضوع الدراسة، وتحليل بياناتها وبيان العلاقة بين مكوناتها والآراء التي تطرح حولها والعمليات التي تتضمنها والآثار التي تحدثها، وشمل مجتمع البحث فنادق الثلاث والأربع نجوم في مدينة طرطوس والبالغ عددها (7) فنادق، أما عينة البحث فهي عينة من العاملين في المستويات الإدارية العليا في هذه الفنادق بطريقة عشوائية، تم توزيع الاستبانة أداة البحث عليهم، وأعيد منها (45) استبانة كاملة صالحة للتحليل الإحصائي.

وأهم نتائج الدراسة التي تم التوصل إليها: يوجد أثر عكسي لصراع الدور في مستوى الإبداع الإداري، ويوجد أثر عكسي لغموض الدور في مستوى الإبداع الإداري، ويوجد أثر عكسي لعبء الدور في مستوى الإبداع الإداري، ويعد بعد صراع الدور أكثر الأبعاد تأثيراً في مستوى الإبداع الإداري.

دراسة (مسعودي 2023):

بعنوان أثر بيئة العم في تنمية الابداع الإداري - هدفت هذه الدراسة إلى تقديم إطار نظري يحدد مختلف المفاهيم المتعلقة ببيئة العمل والإبداع الإداري، وتحليل مدى توفر بيئة عمل جيدة بأبعادها الأربعة (العوامل المادية، العوامل الاجتماعية، العوامل التنظيمية، العوامل الشخصية) في مؤسسة اتصالات الجزائر بقالمة، ومحاولة معرفة أثرها في تنمية الإبداع الإداري. وقد طبقت هذه الدراسة على عينة قوامها 41 بشكل مستهدف من الإداريين، وتم جمع المعلومات عن الاستبيانات، والمعالجة في برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية. توصلت هذه الدراسة إلى نتائج تبين أن هناك دور لبيئة العمل في تنمية الإبداع الإداري في مؤسسة اتصالات الجزائر في قالمة وبالأخص في الجانب الاجتماعي للشخص كما خلصت بمجموعة من التوصيات تحث على ضرورة توفير بيئة عمل ملائمة لأداء مختلف الأعمال في المؤسسات بمختلف أنواعها وأحجامها.

دراسة (بارودي، 2023):

بعنوان "تأثير بيئة العم على تحقيق الابداع الإداري دراسة ميدانية -مديرية الضرائب) تهدف هذه الدراسة إلى إبراز الدور الذي تؤديه بيئة العمل في تنمية الابداع الاداري في المؤسسة، وذلك من خلال إجراء مسح ميداني على عينة من عمال مديرية الضرائب ببو هراوة ولاية غرداية. حيث تناول الاستبيان الموجه للعينة المدروسة نقاط تتعلق بجوانب تخص ابعاد بيئة العمل، والابداع

الاداري في المؤسسة الاقتصادية، وقد توصلت الدراسة إلى نتائج أهمها أن بيئة العمل لها دور كبير في تنمية الإبداع الاداري، وقد خلصت الدراسة إلى توصيات مقترحة تفي بضرورة التزام بتوفير بيئة عمل مناسبة تساعد في العمل داخل المؤسسة وتنعكس بالإيجاب على تكريس الإبداع الاداري داخل المؤسسة

دراسة (سالم 2022)

بعنوان تأثير بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري - يلخص هذا البحث تأثير بيئة العمل في تحقيق الإبداع الإداري في المؤسسات الحكومية ومدى توافر أدوات الإدارة المرنة (تنظيم موقع العمل، التحسين المستمر، العمل القياسي، تعدد الوظائف. العاملون، وتحديد قدرتهم على تحقيق الإبداع في حل المشكلات واتخاذ القرار، قابلية التغيير، قبول المخاطر، تشجيع الإبداع، أيضا يهدف هذا البحث إلى التعرف على مستوى المهارات الشخصية والإدارة القيادية وكفاءة تلك المهارات في الإبداع الإداري في المؤسسات الحكومية.

دراسة (سالم النهود 2022)

يلخص هذا البحث تأثير بيئة العمل في تحقيق الإبداع الإداري في المؤسسات الحكومية ومدى توافر أدوات الإدارة المرنة (تنظيم موقع العمل، التحسين المستمر، العمل القياسي، تعدد الوظائف. العاملون، وتحديد قدرتهم على تحقيق الإبداع في حل المشكلات واتخاذ القرار، قابلية التغيير، قبول المخاطر، تشجيع الإبداع، أيضا شخصية والإدارة القيادية ً يهدف هذا البحث إلى التعرف على مستوى المهارات الكفاءة تلك المهارات في الإبداع الإداري في المؤسسات الحكومية.

دراسة (أبوزيد 2021):

بعنوان تأثير بيئة العم علي تحقيق الابداع الإداري دراسة حالة سلطنة منطقة العقبة الاقتصادية الخاصة - هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري في سلطة منطقة العقبة الاقتصادية الخاصة. تكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في سلطة منطقة العقبة الاقتصادية الخاصة والبالغ عددهم (2100) موظفاً، وتكونت عينة الدراسة من (340) موظفاً وموظفة. اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي الميداني، حيث تم الرجوع إلى الدراسات السابقة، كما تطوير استبانة بهدف جمع البيانات المتعلقة بمتغيرات الدراسة. وقد تم اختبار فرضيات الدراسة من خلال تحليل الانحدار المتعدد باستخدام الرزمة الإحصائية في العلوم الاجتماعية والإنسانية (SPSS 23. V). توصلت الدراسة إلى عدة نتائج منها: أن المتوسط الكلي لإجابات المستجيبين حول مجالات بيئة العمل بلغ (3.92) بدرجة مرتفعة، كما أن المتوسط الكلي لإجابات المستجيبين حول مجالات الإبداع الإداري بلغ (3.98) وجاء بدرجة مرتفعة، كما توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباط موجبة ودالة إحصائية بين بيئة العمل ومستوى تحقيق الإبداع الإداري في سلطة منطقة العقبة الاقتصادية الخاصة، ووجود أثر دال إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) للمتغير المستقل (بيئة العمل) في المتغير التابع (الإبداع الإداري). وقدمت الدراسة مجموعة من التوصيات من أهمها: ضرورة استمرار إدارة سلطة منطقة العقبة الاقتصادية الخاصة ببذل المزيد من الجهود لتوفير الظروف العمل المناسبة التي تجعلها قادرة على تشجيع الأداء الإبداعي للعاملين وتحقيق مستويات مرتفعة من الإبداع الإداري.

دراسة (عبد الله السلمي 2020):

المؤسسات تبحث بشكل دائم عن مكان لها في المقدمة، وتسعى جاهدة لتكون في الصدارة، وقد أجمع كتاب الإدارة والباحثين اليوم على أن المنظمات بحاجة ملحة للإبداع، وقد استجابت المؤسسات للاحتياج إلى الإبداع بطريقة مختلفة وبمكانة مختلفة من العناية والاهتمام، تناول الباحث أحد المداخل والقضايا الحديثة في الإدارة العامة وهو المدخل البيئي ومحاولة ربطه بالإبداع الإداري، وذلك من خلال رصد لمكونات بيئة العمل الداخلية وأثرها بالإبداع الإداري،

استهدف هذا البحث التعرف على علاقة محيط العمل الداخلية بالإبداع الإداري بجامعة الملك عبد العزيز بجدة ، و أوضح الباحث علاقة محيط العمل المحلية بالإبداع الإداري بـ "جامعة الملك عبد العزيز بجدة" من وجهة نظر العاملين الجامعيين ، تم الاعتماد في ذلك الأطروحة على المنهج الوصفي التحليلي ، مجتمع الدراسة تكون من العاملين في كافة الوظائف الأكاديمية في كلية الاقتصاد والإدارة في جامعة الملك عبد العزيز في مدينة جدة أثناء عام 1442/1443هـ، وقد بلغ عددهم 326 موظف أكاديمي من كلا الجنسين و باختيار عينة عشوائية تمثل مجتمع الدراسة باستعمال الأساليب الإحصائية المناسبة في اختيار العينات ، وأظهرت النتائج وجود علاقة ارتباط طردية ذات دلالة احصائية بين التمكين التقني وظروف وطبيعة العمل وإمكانية التشارك في اتخاذ القرارات مع الإبداع الإداري ، مما يدل على ان بيئة العمل عاملاً أساسياً في التأثير على المنظمة وهي عنصر أساسي للإبداع الإداري.

دراسة شلالى (2020):

تهدف هذه الدراسة إلى تحديد تأثير بيئة العمل الداخلية على الإبداع الإداري في مؤسسة هالي رتون حاسي مسعود ورقلة، ولتحقيق أهداف الدراسة تم الاعتماد على المنهج الوصفي والاستبيان كأداة للدراسة، وزع الاستبيان على عينة قدرها 140 مفردة وتحليل هذه البيانات تم استخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS. توصلت الدراسة إلى جملة من النتائج أهمها: موظفي شركة هالي رتون يتمتعون بمستوى إبداع عالي في مؤسسة هالي رتون؛ يوجد اهتمام بالغ ببيئة العمل في المؤسسة محل الدراسة؛ توجد علاقة طردية دالة إحصائية بين المتغيرات المدروسة وذلك من خلال كل من بعد الهيكل التنظيمي وبعد التدريب؛ بعد الحوافز والمكافآت، بعد التكنولوجيا، في حين لا توجد علاقة ارتباط بين بعد ظروف العمل؛ وبعد الأنظمة والمعلومات، والمشاركة في اتخاذ القرارات مع الإبداع الإداري في المؤسسة محل الدراسة.

دراسة (خالد عكر 2020)

تهدف هذه الدراسة الى التعرف على اهمية بيئة العمل بالنسبة للموظفين والعاملين داخل المؤسسة الوظيفية وعلى زيادة وتطوير الابتداع الوظيفي في العمل. كما نعلم جميَّعا، هناك العديد من مجالات

الابتكار الوظيفي، سواء كان ذلك في صياغة الاستراتيجيات أو الخطط، أو ابتكار الأساليب والأنظمة،

أو تنظيم مهارات وقدرات القوى العاملة، أو في أحدث استجابة للمتطلبات البيئية من حيث السلع والخدمات. يمكن تحويل العديد من المجالات إلى فرص إبداعية ضخمة وتعظيم قدرة وإمكانات المنظمات الإدارية. ومع ذلك، بالنسبة للمديرين، يعتبر تصميم طريقة جديدة لتطبيق نظرية الإدارة

والحصول على نتائج جيدة ابتكاراً للإبداع. يمكن للموظف المبدع أن يحل مشاكله الإدارية بأقل قدر من الخسائر وبطرق غير تقليدية في شكل إبداع وظيفي وإداري، وهي قدرة الموظف على تنظيم أفكار وخطوات وأساليب العمل دون التسبب في اللبس وسوف يؤخر عملية الإنتاج. يرتبط مفهوم الابتداع الوظيفي بالابتكار الذي يبحث عن طرق جديدة لتوفير الوقت والطاقة وتحقيق فوائد للمؤسسة.

دراسة (هشام بركات 2020)

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على تأثير بيئة العمل الداخلية على الإبداع الإداري لدى العاملين في الموانئ في منطقة العقبة. ولتحقيق أهداف الدراسة تم تطوير استبانة لغرض جمع البيانات، وتوزيعها على عينة الدراسة (280) مفردة خضع للدراسة (246) مفردة؛ أي ما نسبته (87.9%)، وقد تم سحب عينة عشوائية بسيطة، وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها: 1- أن تصورات العاملين في الموانئ في منطقة العقبة لبيئة العمل الداخلية في موانئ العقبة الأردنية جاءت بدرجة متوسطة. 2- أن تصورات العاملين في الموانئ في منطقة العقبة لمستوى الإبداع

الإداري كانت مرتفعة.3-وجود أثر لبيئة العمل الداخلية في الإبداع الإداري، حيث تفسر ما مقداره (56.4%) من التباين في الإبداع الإداري. وتوصي الدراسة بضرورة قيام مؤسسة الموانئ بأخذ دورها في الاهتمام بتعزيز بيئة العمل الداخلية، وذلك من خلال وضع نظام للحوافز يكفل تشجيع الإبداع والموادر الإبداعية ووضع المعايير والأنظمة الخاصة بتقييم الإبداع والأفكار الإبداعية، من خلال الاهتمام بوضع برامج تأهيلية للأفراد العاملين في المؤسسة من أجل تدريبهم على ثقافة الإبداع فهم رأس المال الحقيقي للمؤسسة.

دراسة (حجي مصطفى 2017):

عنوان الدراسة: دور بيئة العمل في تحقيق الإبداع الإداري الرياضي لدى موظفي مديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة أهداف الدراسة - التعرف على دور بيئة العمل الداخلية منها أو الخارجية في العملية الإبداعية في الإدارات الرياضية وعلى وجه الخصوص مديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة. مشكلة الدراسة: هل لبيئة العمل دور في تحقيق الإبداع الإداري الرياضي؟ فرضيات الدراسة: الفرضية العامة: لبيئة العمل دور في تحقيق الإبداع الإداري الرياضي. الفرضيات الجزئية: - للهيكل التنظيمي دور في تحقيق الإبداع الإداري الرياضي. - للتدريب دور في تحقيق الإبداع الإداري الرياضي. - للمشاركة في اتخاذ القرارات دور في تحقيق الإبداع الإداري الرياضي. - لظروف العمل دور في تحقيق الإبداع الإداري الرياضي. المنهج المتبع في الدراسة: إعتقد الباحث في دراسته على المنهج الوصفي التحليلي. الأدوات المستعملة في الدراسة: فقد تم إتباع تقنية الاستبيان، التي تعتبر من أنجح الطرق للحصول على المعلومات حول موضوع أو مشكلة. جاء في هذا البحث فصول: الفصل الأول: الخلفية النظرية والدراسات السابقة الفصل الثاني: الإطار العام للدراسة أما الفصل الثالث: الإجراءات الميدانية للدراسة الفصل الرابع: عرض النتائج وتفسيرها النتائج المتوصل إليها: وضح طبقات الهيكل التنظيمي ودوره ومساهمته في الإبداع الإداري. إن تدريب الموارد البشرية وفق خطط استراتيجية من خلال

توزيع فترات تدريبية حسب برامج سنوية تلبي متطلبات واحتياجات الإدارة لمختلف فئات العنصر البشري. أهم التوصيات: - نشر الوعي بأهمية الإبداع الإداري وإبراز دوره في تسهيل إجراءات العمل الإداري في الإدارات الرياضية. - أهمية تطوير المهارات السلوكية والقدرات الإبداعية لدى موظفي مديرية الشباب والرياضة للتغلب على المعوقات التنظيمية للإبداع الإداري.

دراسة عواد 2016:

عنوان التدريب وانعكاساته على كفاءة أداء العاملين بحث استطلاعي في المؤسسة العامة السورية للتأمين والتي أجريت على 54 موظف في المؤسسة العامة السورية للتأمين حيث درست أثر التدريب كمتغير مستقل على المتغيرات التابعة التالية كفاءة أداء العاملين - الجودة - الوقت - المهارة - روح الفريق بينت الدراسة وجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين التدريب وكفاءة أداء العاملين وهذا يعني وجود حاجة إلى التدريب لتحسين كفاءة أداء العاملين كما بينت وجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين كل من التدريب والجودة والوقت والمهارة وروح الفريق.

وأهم ما أوصت به الدراسة:

- ضرورة قيام إدارة المؤسسة بالمحوث عليها بإقامة البرامج التدريبية بشكل جيد ومدرّس والذي من شأنه.
- تحسين أداء العاملين وبالتالي تدعيم مركز المؤسسة التنافسي.
- إجراء عمليات المناقلة وإعادة هيكلة المؤسسة من أجل وضع الشخص المناسب في المكان المناسب أي ممارسة الإثراء الوظيفي لرفع مستويات الخبرة والمعرفة والمهارة.
- الاهتمام بالكفاءات ذات الخبرات العالية من أجل الاستفادة من خبراتهم وأفكارهم في تأهيل الصف الثاني من الأفراد العاملين في المؤسسة.

- ضرورة الاستفادة من تجارب الدول الناجحة في برامج التدريب وفي مجال صناعة التأمين بما يحقق المصلحة المشتركة بين المؤسسة والمتعاملين معها من أفراد المجتمع.

دراسة تطبيقية على الدوائر الحكومية في منطقة تبوك 2016

"هدفت الدراسة إلى تحديد أثر الاستراتيجيات المتبعة لإدارة الموارد البشرية في الأداء الوظيفي للعاملين في الدوائر الحكومية في منطقة تبوك وقد تم تصميم الاستبانة كأداة لجمع البيانات من أفراد العينة المكونة من (158) مفردة لقياس وجهات نظرهم وقد تم اختيارهم بطريقة العينة العشوائية البسيطة وقد توصلت الدراسة عند اختبار ابعاد استراتيجيات ادارة الموارد البشرية في تحقيق الاداء الوظيفي بأن الاختيار والتعيين قد احتل المرتبة الأولى في مستوى تطبيق استراتيجيات الموارد البشرية في حين ان جودة العمل جاء بالمرتبة الأولى في مستوى تطبيق الاداء الوظيفي. وبالنتيجة فقد توصلت الى وجود أثر لتطبيق استراتيجيات ادارة الموارد البشرية في تحقيق الاداء الوظيفي بمستوى مرتفع من وجهة نظر الادارة العليا والوسطى للعاملين في الدوائر الحكومية في تبوك.

دراسة (عايد رحيل عيادة الشمري 2013)

بعنوان " دور بيئة العمل الداخلية في تحقيق الالتزام التنظيمي لدى منسوبي قيادة حرس الحدود بمنطقة الحدود الشمالية" والتي هدفت إلى التعرف على دور بيئة العمل الداخلية في تحقيق الالتزام التنظيمي لدى منسوبي قيادة حرس الحدود بمنطقة الحدود الشمالية استخدام المنهج الوصفي الاستبانة كأداة لجمع البيانات وقد توصل الباحث من خلال دراسته إلى وجود ارتباط قوي بين بيئة العمل الداخلية ومستويات الالتزام التنظيمي أون هناك دور كبير لبيئة العمل الداخلية تعزيز ورفع درجة الالتزام التنظيمي.

دراسة الشريف (2013)

بعنوان: دور إدارة التطوير الإداري في تحسين الأداء الوظيفي (دراسة تطبيقية على الموظفين الإداريات في جامعة الملك عبد العزيز بجدة) تهدف الدراسة إلى دراسة دور إدارة التطوير الإداري في تحسين الأداء الوظيفي للموظفات الإداريات في جامعة الملك عبد العزيز واستخدمت الدراسة الاستبانة كأداة لجمع المعلومات من عينة الدراسة كما اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي وقد توصلت الدراسة إلى نتائج عدة أهمها: قيام إدارة التطوير الإداري بتطوير الهياكل التنظيمية على ضوء حجم وطبيعة العمل وتحديد الاحتياجات الوظيفية للعاملين كما أظهرت النتائج عدم وجود متابعة وعناية بالموارد المتاحة للجامعة كالمعدات والأجهزة والأدوات المكتبية المستعملة بالجامعة وقدمت الدراسة توصيات عدة أهمها: ضرورة توعية الإدارة العليا في كل جهة بأهمية مشاركة العاملين عند الرغبة بالقيام بإحداث تغيير مما يساعد في كسب ثقتهم وتأييدهم لها وضرورة تعاون إدارة التطوير الإداري مع الإدارات العليا في إعادة دراسة اجراءات العمل والتغلب على التعقيدات المتبعة وذلك لتسهيل العمل الإداري كما أوصت الدراسة بضرورة توعية الرؤساء بأهمية ملائمة مكان وظروف العمل لعاملين مما يساعد في تحسين أدائهم.

القسم الثاني المنطلقات النظرية للدراسة:

تم التحقيق في جودة بيئة العمل والإبداع كانت العلاقات بين بيئة العمل والإبداع مع عوامل أخرى في المؤسسة لها تأثير وذلك من خلال ممارسات ادارة الموارد البشرية من حيث ظروف العمل والتعويضات والتمكين والتوظيف والتحفيز والمكافآت وأثر ذلك على الرضا الوظيفي لموظفي المؤسسة السعودية للاتصالات إدارة التشغيل والصيانة في الشركة السعودية للصناعات الأساسية سابقاً بالمملكة العربية السعودية بالمؤسسة ولقد تأسس أن ممارسات الموارد البشرية لها تأثير حاسم على الرضا الوظيفي للموظفين أظهر أثر الرضا الوظيفي على الولاء الوظيفي مما سام بشكل كبير في زيادة الإبداع الإداري والوظيفي في المؤسسة وقد أثبتت أن الاهتمام والعناية بالموظفين كانت من العوامل المهمة التي تؤثر على الإبداع الإداري كما تم تضمين تعزيز القدرة والإنصاف والاهتمام بظروف العمل مفهوم بيئة العمل

تقوم المؤسسة المعاصرة اليوم في ظل ظروف اقتصادية وسياسية وتكنولوجية واجتماعية من أجل تلبية حاجات ورغبات مجتمعاتها فهي تمارس نشاطات مختلفة من أجل تحقيق أهداف تنبع

من المجتمع وتتسم بخصائصه وتعود في النهاية إليه فبيئة العمل ما هي إلا مجموعة من العوامل المتداخلة ولمتشابكة والمتغيرات المتلاحقة التي تؤثر على مشروع الأعمال وتتأثر به بدرجات متفاوتة فالبيئة هي سلسلة من الأنظمة التي يستقل كل منها في حد ذاته من الناحية النظرية إلا أنها تتشابه من الناحية العملية فرغم وجود علوم متخصصة في الاقتصاد والسياسة والتكنولوجيا والفنون والاجتماع إلا أن النظم المتعلقة بهذه المجالات المتعددة والمختلفة تتفاعل مع بعضها وتؤثر في بعضها البعض من أجل استقرار المجتمع وازدهاره. حيث يحتاج الهيكل التنظيمي إلى استيفاء أدنى حد من المطالب الخاصة بالوضوح والاستقرار والتلاؤم وكذا فهم الفرد لمهمته لتحقيق التجديد الذاتي للتنظيم وبتوفر هذه الشروط يمكن لأفراد التعامل مع مكونات التنظيم بطريقة مبتكرة ومتغيرة بتغاير الظروف المحيطة. من المعروف أن الإبداع هو أكثر عوامل نجاح الاقتصاد الحديث أهمية فهو يدر معدلات عالية من عوائد الاستثمار كما يعد العلم و التكنولوجيا والإبداع الدوافع الأساسية لتحقيق الرخاء والنمو الاقتصادي لأي بلد فالاستثمار في مجال التكنولوجيا وفي إنجاز مبادرات إبداعية تعتبر محفزات للمعرفة وتوليد الثروة من خلال دعم البحوث العلمية وتسهيل إجراءات البحث والتطوير كما يوفر الإبداع في التكنولوجيا القيمة على شكل منتجات جديدة و عمليات إنتاجية وسلع وخدمات ذات جودة عالية وهذا ما يجبر المنظمات اليوم على مواكبة التطورات التكنولوجية حتى تستطيع الصمود أمام السوق التنافسية العالمية القائمة أساساً على ابتكار أفكار و أساليب إبداعية في المنتجات ذات الجودة العالية والتكلفة المنخفضة. وترتكز الأفكار الابتكارية والحلول الإبداعية في تصميم العمليات على زيادة الجودة وسرعة الإنتاج وخفض التكلفة فالاستراتيجيات الفكرية والمعرفة بالمنتج وبالعملية تتطلب تقييم المساحة التي تناسب التصميم بفحص كل جوانبه واختيار التكنولوجيا المناسبة وتحديد المعوقات والعمل على مواجهتها ولقد ساعدت الثورة التكنولوجية المهندسين والخبراء على ابتكار أساليب إبداعية لاستخدامها في إجراء تعديلات وتحسينات على مختلف التصميمات حيث تطورت من التصميم اليدوي التقليدي إلى التصميم الآلي الكمبيوتر.

قد تعزز بعض السياقات التنظيمية أو تدعم الدافع الداخلي لتحسين الأداء الإبداعي في حين أن البعض الآخر قد يقيد أو يقيد الاهتمام ويقلل من الإبداع حددت مجموعة متنوعة من العوامل البيئية التي لها تأثيرات على الأداء الإبداعي بما في ذلك خصائص المجموعة ووضع العمل العام للأفراد العاملين والبيئة المادية والتنظيمية الإضافية أظهر أن التصورات بأن بيئات العمل توفر

الموارد التي تحفز الإبداع وتجنب العقبات التي تعيق الإبداع كانت مرتبطة بإبداع المشاريع التنظيمية. الدوافع الخارجية مثل الحوافز والمكافآت لها بعض التأثير الإيجابي على إبداع الموظفين من المتوقع أن يكون الأفراد أكثر إبداعاً عندما يواجهون مستوى عالٍ من الدوافع الجوهرية بحيث يكونون متحمسين لنشاط العمل ويستمتعون به من أجله مصلحة في ظل هذه الظروف يكون الأفراد خاليين من المخاوف الخارجية ومن المرجح أن يخاطروا ويستكشفوا مسارات معرفية جديدة ويكونوا مرحين بالأفكار والمواد من المحتمل أيضاً أن يظلوا مركزين على الطبيعة الداخلية للمهمة والعمل لفترة أطول على فكرة أو مشكلة. يجب أن تزيد المواقف التي تشجع هذا الاستكشاف والمثابرة من احتمالية الأداء الإبداعي

المبحث الأول بيئة العمل

تمهيد:

تم التحقيق في جودة بيئة العمل والإبداع كانت العلاقات بين بيئة العمل والإبداع مع عوامل أخرى في المؤسسة لها تأثير وذلك من خلال ممارسات إدارة الموارد البشرية من حيث ظروف العمل والتعويضات والتمكين والتوظيف والتحفيز والمكافآت وأثر ذلك على الرضا الوظيفي لموظفي المؤسسة السعودية للاتصالات إدارة التشغيل والصيانة في الشركة السعودية للصناعات الأساسية سابقاً بالملكة العربية السعودية بالمؤسسة ولقد تأسس أن ممارسات الموارد البشرية لها تأثير حاسم على الرضا الوظيفي للموظفين أظهر أثر الرضا الوظيفي على الولاء الوظيفي مما ساهم بشكل كبير في زيادة الإبداع الإداري والوظيفي في المؤسسة وقد أثبتت أن الاهتمام والعناية بالموظفين كانت من العوامل المهمة التي تؤثر على الإبداع الإداري كما تم تضمين تعزيز القدرة والإنصاف والاهتمام بظروف العمل

مفهوم بيئة العمل:

تقوم المؤسسة المعاصرة اليوم في ظل ظروف اقتصادية وسياسية وتكنولوجية واجتماعية من أجل تلبية حاجات ورغبات مجتمعاتها فهي تمارس نشاطات مختلفة من أجل تحقيق أهداف تتبع من المجتمع وتتسم بخصائصه وتعود في النهاية إليه فبيئة العمل ما هي إلا مجموعة من العوامل

المتداخلة ولمتشابكة والمتغيرات المتلاحقة التي تؤثر على مشروع الأعمال وتتأثر به بدرجات متفاوتة فالبيئة هي سلسلة من الأنظمة التي يستقل كل منها في حد ذاته من الناحية النظرية إلا أنها تتشابك من الناحية العملية فرغم وجود علوم متخصصة في الاقتصاد والسياسة والتكنولوجيا والفنون والاجتماع إلا أن النظم المتعلقة بهذه المجالات المتعددة والمختلفة تتفاعل مع بعضها وتؤثر في بعضها البعض من أجل استقرار المجتمع وازدهاره.

تعريف بيئة العمل:

هي مجموعة متغيرات واحداث قد تتكون داخل محيط معين وهو المؤسسة او الوظيفة ويمكن للإدارة المسؤولية التحكم بها وبشكل مباشر واكيد وكل بيئة عمل تختلف عن الاخرى. وهي كل مكان يتواجد فيه الاشخاص للعمل مقابل الحصول على المال ويستطيع المدير العام التحكم في اداء العاملين وخلق بيئة مختلفة من خلال اسلوبه مع الموظفين والاوامر التي يصدرها.

ويمكن تعريفها بأنها "مجموع العناصر والشروط الخاصة بالمجتمع الواسع التي تؤثر وتتأثر بها المؤسسة وبالتالي فإنها كل القوى ذات التأثير الفعال على المؤسسة وأدائها وكل ما يحيط بالمؤسسة بشكل عام ويؤثر في حركة وعمل وأداء المؤسسة بشكل مباشر أو غير مباشر فالبيئة تحدد اتجاهات عمل المؤسسة وكونها المصدر للعديد من الأشياء التي تحتاجها المؤسسة كالمعلومات.

مكونات بيئة العمل:

بيئة عمل معنوية ونفسية:

هي كل ما يؤثر على نفسية الموظف من علاقات اجتماعية من قبل أصحاب العمل والزملاء حيث سوف يخلق مناخ ملائم لراحة نفسية أكبر اثناء تأدية المهام الوظيفية وهي بيئة غير ملموسة.

بيئة عمل مادية ملموسة:

وهي كل شيء يوجد داخل مكان العمل ملموس ومادية كالإضاءة والتهوية والنظافة وضغط العمل ومساحة الغرفة وعدد ساعات العمل المحددة وفترات الراحة والعوامل المادية لها مدى تأثير كبير على طبيعة المادة الوظيفية.

الخصائص العامة لبيئة العمل:

البيئة ذات عوامل ومتغيرات متعددة يمكن النظر إلى البيئة من وجهة نظر ما تمثله من قيود وما تمنحه من فرص وتسهيلات منها ما يمكن قياسه ومنها ما لا يمكن قياسه إن كل ما يقع خارج حدود التنظيم أو داخله يدخل في مفهوم أوطار البيئة كما إن تلك البيئة بعواملها ومتغيراتها تؤثر على مدى تحقيق المنظمات لأهدافها ومستوى أداء الأنشطة المختلفة بها وتكاليفها إن الإدارة قد تدرك هذه المتغيرات أو لا تدركها ولذا فدور وفعالية كل إدارة يختلف من تنظيم لآخر.

أبعاد بيئة العمل:

البعد الانساني:

في المؤسسة حيث عندما يصاب أحد العاملين عند ممارسة العمل في المؤسسة فإنه قد اعاق العملية الاخر ايجابية بشكل عام علي الإنتاج حيث انه سوف يتوقف نظرا لإصابة العمل وايضا أثر ذلك على حياته الشخصية فهو قد يكون اصيب بعجز لم يعد قادرا على العمل لينفق على أسرته وهذا قد يؤدي به الى الاحباط حتى وان تعافى مستقبلا فلم يعد يريد العمل ان لم تتدخل المؤسسة المسؤولة عنه وتعيّل أسرته او حتى تصرف له نصف راتب لفع معنوياته وتشجيعه على الشفاء بأسرع وقت وهكذا لن تخسر المؤسسة كثيرا من النفقات لك سوق تكسب الكثير من زيادة الولاء للعاملين في المؤسسة ومعرفتهم ان المؤسسة سوف تقف في جانبهم عند الحاجة لذلك.

البعد الاقتصادي:

البعد الاقتصادي ليس على مستوى المؤسسة او المنظمة فقط بل على مستوى الاقتصادات لمحلي والإقليمي والدولي والعالمي ككل كلما زادت كفاءة العاملين كلما ارتقى الاقتصاد في المجتمع والدول والعالم بأسره ويتجسد ذلك من خلال التكلفة عادة ما تكون جميع تكاليف العمل على حساب المؤسسة نفسها كإصابات العمل والرواتب والاجور والتعويضات وأنظمة الحوافز والمكافآت

وحل مشكلات العجز المؤقت والدائم وكافة نفقاتها سوف تذهب لإرضاء واشباع بيئة العمل كي تكون قادرة على المزيد من بذل العطاء.

أهمية دراسة بيئة العمل:

تكمن أهمية دراسة بيئة العمل في قدرة المؤسسة من التعرف على ما يلي:

1. تشخيص أنماط السلوك الإنتاجي والاستهلاكي للأفراد العاملين والمنظمات.
2. تحديد نقاط السوق المتوقعة ومجالات المعاملات والفرص المتاحة أمامها.
3. تحديد سمات العملاء التي تتعامل معها المؤسسة.
4. بيان علاقات التأثير والتأثر بالشركات المختلفة في نفس المجال.
5. بيان الموارد المتاحة وكيفية الاستفادة منها.
6. الأهداف والخطط التي يجب تحقيقها.

علاقة البيئة بالمؤسسة والعاملين بتلك المؤسسة:

تساعد تهيئة بيئة العمل في تكريس الوقت والجهد وتوجيه وحصر الفكر في الإنجاز الدقيق وما يتخلله من تنسيق وتنظيم وإبداع وغير ذلك من الأساسيات التي تدعم الجهاز الإداري وتهيأ من العمل الفعال الذي يساعد على تحقيق الأهداف بالسرعة والكفاءة المطلوبة ومن هذا المنطلق فقد أصبح التعرف على بيئة العمل وسيلة مهمة لتحسين الأداء ورفع إنتاجية العاملين واجتذابهم نحو المنظمات لذا فإن الإدارة الفعالة هي التي تحرص على التعرف على عناصر هذه البيئة وعلاقتها بالمتغيرات الأخرى حتى يتسنى لها تبني سياسات وإجراءات لدعم الجوانب الإيجابية في المؤسسة والقضاء على السلبات للوصول إلى بيئة عمل نموذجية ومن هنا تتجلى أهمية دراسة عناصر بيئة العمل بشكل عام وبيئة العمل الداخلية بشكل خاص.

1- علاقة البيئة بالمؤسسة:

مهما كانت نوعية نشاط المؤسسة فإنها تنمو وتتطور داخل محيط معين تربطها به علاقات متشابهة ومتباينة حيث لا يمكن فصل حياة المؤسسة عن المحيط الذي تنتمي إليه فالمؤسسة تقوم باتخاذ قرارات تخص كيفية بلوغ الأهداف التي تم تسطيرها من طرفها لأجل ذلك فإن المؤسسة عليها أن تأخذ بعين الاعتبار عوامل البيئة المختلفة والتي من شأنها أن تؤثر على عملها في إطار العلاقة بين المؤسسة وبيئتها وتظهر أهمية العوامل البيئية في التأثير على المؤسسات في عدة اتجاهات فالشركات تستمد مدخلاتها من البيئة باعتبارها المصدر الأساسي الذي يمد المؤسسة بالموارد الإمكانات المختلفة في شكل طاقة موارد عناصر بشرية معلومات بيانات كما تشتق أهدافها من النسق الأشمل وتتأثر مبادئها.

2- بيئة العمل وعلاقتها بالعاملين:

إن مصلحة المؤسسة تقتضي ضرورة حصر وتجنب العوامل السلبية في بيئة العمل لكيلا تكون سمة متحكمة في سلوك العاملين ومن تلك العوامل الاتجاهات النفسية السلبية التي يحملها العامل اتجاه العمل أو لشركة والتي تهيمن عليه وتوجه سلوكه في مختلف مواقف العمل توجيهها بعيدا عن المعايير المطلوبة للأداء وسواء كان العامل يحمل اتجاهات سلبية من البيئة المنزلية أو تبناها من بيئة العمل فإن إدارة المؤسسة الواعية تلاحظ أية بادرة لاتجاه سلبي غير سليم أو أية ظاهرة غير صحيحة فتصححها قبل أن تستفحل إذ أن الاتجاهات والميول التي تم اكتسابها تقاوم التعديل أو التغيير عادة ولكن بجهود معينة يمكن تعديلها والافراد لديهم الاستعداد للتغيير مدى الحياة وفي مختلف الأعمار فالبيئة إذن تؤثر على سلوك وتصرفات الجماعات والأفراد وذلك من خلال عواملها الاقتصادية والاجتماعية والثقافية كما لها تأثير على السلوك الإداري والنفسي على العاملين بالمنظمات بمختلف أنواعها وأنشطتها وتساعد تهيئة بيئة العمل في تكريس الوقت والجهد وتوجيهه وحصر الفكر في الإنجاز الدقيق وما يتخلله من تنسيق وتنظيم وابداع وغير ذلك من الأساسيات التي تدعم الجهاز الإداري وتهيئ من العمل الفعال الذي يساعد على تحقيق الأهداف بالسرعة والكفاءة المطلوبة.

ثالثا: أنواع بيئة العمل

• بيئة العمل الخارجية العامة:

تتمثل البيئة الخارجية العامة للشركة في تلك المتغيرات التي تنشأ وتتغير خارج المؤسسة والتي تؤدي إلى

تغير حتمي في مسار المؤسسة لا يستطيع هذه الأخيرة أن تتحكم فيها وقد قدمت عدة تعاريف للبيئة العامة نذكر منها ما يلي:

البيئة الخارجية العامة هي تلك العوامل التي تؤثر على كافة المؤسسات لا تخضع لسيطرة إدارة المؤسسة وتشمل كافة العوامل السياسية الاقتصادية الاجتماعية الثقافية القانونية والتكنولوجية. ويمكن تعريفها بأنها هي العوامل والمتغيرات الخارجية التي تؤثر على المنظمات والأعمال بصفة عامة ولا يتوقف تأثيرها على نوع معين من الأعمال أو مكان معين من الدولة وتسمى عوامل البيئة العامة كالظروف الاقتصادية السائدة أو المناخ السياسي أو بعض المتغيرات الاجتماعية والثقافية. وهذا التعريف يعتبر مناسباً لأن الباحث عرف البيئة العامة على أنها متغيرات خارجية تؤثر على نوع معين من المنظمات والأعمال بصفة عامة كما وضح بأن تأثير هذه المتغيرات لا يتوقف على نوع معين من الأعمال. ومن خلال التعاريف السابقة نستنتج أن البيئة العامة للشركة تتكون من مجموعة من القوى الاقتصادية الاجتماعية السياسية والثقافية وحتى الإدارية والدولية التي تؤثر على الصناعة التي تعمل بها المؤسسة وعلى غيرها من الصناعات التي تعمل داخل هذه البيئة.

متغيرات بيئة العمل الخارجية العامة:

• المتغيرات الاقتصادية –

الوضع الاقتصادي السائد من حيث رواج انكماش أو تضخم مدى توفر الموارد الاقتصادية المنافسة النظام المالي وحجم الاستثمارات مستوى المعيشة الأفراد والأسعار والضرائب والعملات مستوى الدخل معدلات الفائدة معدل التضخم البطالة.

• المتغيرات الاجتماعية والثقافية:

وتتكون المتغيرات الاجتماعية والحضارية من التقاليد ونمط معيشة الأفراد ومستوى هذه المعيشة والقيم والأطر الأخلاقية للأفراد العاملين الذين ينتمون للمجتمع الذي تعمل فيه المؤسسة

- المتغيرات الفنية التكنولوجية:

إن التطور التكنولوجي السريع والمتلاحق في عالم الأعمال يؤثر بشكل مباشر في منظمات الأعمال فمثل هذا التطور يؤثر على الطلب الخاص بمنتجات أو خدمات المؤسسة.

- المتغيرات السياسية والقانونية:

هو النظام السياسي الذي يمثل مجموعة الهيئات والأنظمة والأفراد يجمعهم هدف رئيسي واحد هو إدارة وتسيير المجتمع ككل

- المتغيرات الطبيعية:

وتتمثل في المتغيرات أو الظواهر الطبيعية التي يعمل في ظلها التنظيم كدرجة الحرارة الرطوبة نسبة التلوث الأمطار والموارد الطبيعية وتؤثر الظروف الطبيعية بصورة ملحوظة على أداء وأنشطة التنظيمات.

- المتغيرات الدولية:

وتتمثل في تلك التصرفات التي تقوم بها دولة أو مجموعة من الدول بحيث قد تتجه إلى حماية صناعة محددة وقصرها على المستثمر المحلي.

متغيرات بيئة العمل الخارجية الخاصة:

- المنافسون: وهم جميع المنظمات التي تتنافس فيما بينها في الحصول على الموارد.

- العملاء: ويتمثل العملاء في الأفراد والهيئات التي تستهلك مخرجات المؤسسة من منتجات مختلفة.
 - الموردون: المؤسسة تعمل في نظام مفتوح ولذلك فهي تعتمد في مدخلاتها على عدد من الموردين.
 - الحكومة: بالإضافة إلى كونها من المستهلكين فهي مصدر للتشريعات والقوانين التي تحكم أداء المؤسسة.
 - جماعات الضغط والجماعات العمالية: ويقصد بها تلك الجماعات التي لها صلة بالمؤسسة وتمارس عليها ضغوطاً مختلفة.
 - التكنولوجيا ذات العلاقة: هي جزء من البيئة الخاصة لأنها تشمل الوسائل المستعملة في إنتاج وتوزيع سلعها وخدماتها
- بيئة العمل الداخلية في المؤسسة:**

بيئة العمل الداخلية للشركة تمثل كل ما يحيط بالفرد في عمله ويؤثر في سلوكه أو دأئه وفي ميوله اتجاه عمله أو لمجموعة التي يعمل معها أو لإدارة التي يتبعها أو لمشروع الذي ينتمي إليه نشاط يشتمل على مجموعة من الأعمال والإجراءات الفنية والإدارية يهتم بدراسة الظروف المناخية النفسية السائدة في أماكن تنفيذ الأعمال داخل المنظمات بوجه عام والصناعية بوجه خاص وتصميم البرامج المتخصصة من أجل السيطرة أو إزالة مصادر ومسببات الحوادث والأمراض المحتملة التي يمكن أن تصاب بها الموارد البشرية أثناء تأدية أعمالها والناجمة عن طبيعة هذه الأعمال أو عن الظروف المناخية والنفسية المحيطة بها وذلك للعمل على توفير سبل الحماية الكفيلة لتلافي.

تعريف بيئة العمل الداخلية في المؤسسة

هي ذلك الكل الجزء أي المؤسسة وما تشمله بداخلها من أفراد وأهداف وسياسات وثقافة العاملين بها التقنيات الأدوات والإجراءات وعمليات الإنتاج والخدمات حيث أن جميع هذه العناصر

والمتغيرات تشكل وضعا عاما يؤثر في سلوكيات وتصرفات وعلاقات الافراد العاملين في المؤسسة.

العوامل المؤثرة على بيئة العمل الداخلية

- 2- وفلسفة الأفراد نحو الحياة والمستقبل وغيرها من العوامل الشخصية لأجواء البيئة الإيجابية والسلبية.
- 3- الهياكل التنظيمية: كلما كانت الهياكل التنظيمية مرنة ومفتوحة ومتنوعة ومتفهمة للظروف والمواقف كلما شجعت على الابتكار والإبداع والتجديد والتكيف مع التغيرات.
- 4- النمط القيادي: يعد نمط الإشراف والقيادة من العوامل الرئيسية في تحديد طبيعة المناخ التنظيمي داخل بيئة المؤسسة.
- 5- الموارد المالية: يؤثر توافر الموارد المالية إيجابا على بيئة المؤسسة الداخلية من خلال توفير عناصر البيئة المادية المريحة فضلا عن تحقيق الأمن الوظيفي للعاملين أشعارهم بالثقة بخلاف الضيق والعسر الاقتصادي الذي يهدد وجودهم ويقلق تفكيرهم حول احتمالات البقاء أو توفير المستلزمات الضرورية للتواجد.
- 6- الموارد البشرية: تؤثر الموارد البشرية الموجودة في المؤسسة في بيئتها الداخلية فهذه الموارد وما تضمه من إداريين وفنيين وعمال ذوي خبرات ومهارات متنوعة للقيام بمهام وأعباء العمل.
- 7- المواد الخام: تحصل المؤسسة على ما تحتاجه من مواد خام من البيئة الخارجية وتشمل هذه الاحتياجات كل شيء بداية من الأوراق إلى الأقلام مروراً بالأجهزة والمعدات والتقنيات والأثاث المكتبي والتجهيزات المكتبية وغيرها وجميع ما تحتاجه بيئة العمل المادية.
- 8- القيم المهنية: المؤسسة التي تشجع فيها القيم الخيرة والتي تحترم الفرد وتحرس على بنائه ورفاهيته وتحافظ على كرام.

- 9- السياسات الإدارية: تسهم السياسات الإدارية الموضوعية والعادلة في تهيئة الأجواء المريحة والمناخ التنظيمي المشجع والبيئة التنظيمية المعززة للإبداع والابتكار.
- 10- خصائص الأفراد العاملين وصفاتهم الشخصية: تجلب عوامل السن والجنس والشهادة والخبرة السابقة.

أنواع بيئة العمل الداخلية:

تقسم بيئة العمل الداخلية إلى عدة أنواع من أهمها:

1-بيئة العمل المادية:

وتشتمل على الظروف المناخية السائدة في مكان العمل داخل المؤسسة

- النظافة - مساحات العمل - كالتهووية
- عدد ساعات العمل- ضغط العمل
- الضجيج- اوقات الراحة- الإضاءة

2- بيئة العمل النفسية والاجتماعية: وتشتمل على

- المناخ الاجتماعي العام
- وطبيعته والروابط الاجتماعية
- والعلاقات العامة السائدة بين الموارد البشرية في مكان العمل

1- البيئة الوظيفية:

وتتضمن ما يتعلق بالموظفين والعاملين من أجور رواتب وجزاءات وحوافز مادية ومعنوية سياسات إدارة الموارد البشرية من استقطاب واختيار وتعيين بالإضافة إلى وصف الوظائف وتصميمها وتصنيفها.

2- البيئة التقنية: وتتضمن التقنيات الحديثة التي تسير أداء العمل في المنظمات وتسهم في

توفير الوقت والجهد. وتنقسم الي

- بيئة جامدة وبيئة وهي البيئة التي تتسم بالصرامة الشديدة والانضباط والحزم وقلة تفويض السلطات والاعتماد على المركزية المطلقة.
- بيئة مرنة وهي البيئة التي تتسم بالمرونة وتشجيع الإبداع والابتكار.

3- بيئة العمل الصحية:

لكي تضمن ان بيئة عمل شركتك صحية توفر ما يلي:

- ❖ التطوير الدائم للشركة او المؤسسة بما يتواءم مع العصر خاصة في اجراء الوقاية والسلامة للموظفين.
- ❖ تدريب وتأهيل العاملين والموظفين لأي مخاطر قد تحدث مستقبلا وكيفية التعامل معها واعطائهم دورات في الاسعافات الأولية حتى يهتم الموظفون بشكل أكبر في اتباع الوقاية واجراءات السلامة حين استخدام الآلات والمعدات.
- ❖ إذا وجدت اجهزة مريحة وأمنة أكثر من الموجودة حاليا يفضل ان تقوم بشرائها حتى توفر اقصى سبل الامان والراحة للعاملين.
- ❖ مراجعة العملية الاخر اجية وعملية الانتاج للتأكد انها سليمة ولا تحدث ضرر وتفقد ها على مدار الشهر لتصحيح الاعطاب بشكل مستمر للتقليل من حوادث واصابات العمل ايضا ولزيادة الانتاج وبشكل أسرع وبدون أي عائق.

المبحث الثاني: الابداع الإداري

مفهوم الابداع الإداري:

تعريف الابداع:

هو القدرة على الحصول لحل مناسب لمشكلة ما لا يوجد حل لها وبطريقة جديدة وفريدة. وهو أيضا النظر الى الاشياء والظواهر والاحداث بمنظور مختلف يحتوي الكثير من الذكاء وهو لا يكون لدى أي شخص.

الابداع الوظيفي:

القدرات الابداعية والمهارات والافكار المبتكرة تتفاوت وتتباين من شخص لآخر وهذا يرجع الى انواع الثقافات والتنشئة والتربية والتعليم لدى الناس بشكل عام لكن هناك فئة معينة تهتم بإثبات ذاتها وتهوى تحقيق اهدافها ومحبة للابتكار وصنع افكار جديدة تؤدي الى الرقي بالمجتمع الى نحو أفضل وإذا كان هذا الشخص مبدع في مجال معين لا يكتفي بعلمه ومعرفته بل يسعى جاهدا لتنميتها وتدريبها وتنشئتها بشكل أفضل.

عناصر الابداع:

- القدرة على التحليل حيث يستطيع الشخص المبدع ان يحلل كل فكرة او عملية تحليليا مبسطا ومدرسا بالشكل السهل حتى يستطيع ان يقدم أفضل ما لديه في العملية التنظيمية.
- المخاطرة هو ان الشخص المبدع يأخذ على عاتقه ومسؤوليته تبني أي فكرة جديدة او مبتكرة ويجازف دائما للوصول الى الحلول المناسبة ويخاطر من اجل تحقيق ما يقول.
- الثقة بالنفس: لن تستطيع تطوير نفسك وان ترقى بنفسك الى الابداع مادامت تثق بنفسك ضئيلة او معدومة فكما وثقت بنفسك وبقدراتك أكثر كلما استطعت ان تبدع وتبتكر بالشكل المطلوب وبأفضل ما يكون.

تطوير بيئة العمل لزيادة الابداع الوظيفي:

- ❖ يمكنك تشجيع الموظفين على الانخراط في الأنشطة الترفيهية مثل التمارين أو العمل الذي يمكن أن يقوي الروابط بينهم نظرا لتأثيره الإيجابي على جو العمل بأكمله كما أنه يعيد الطاقة فإنه يخفف الضغط والإجهاد.
- ❖ يمكن تعيين مهام مختلفة بطريقة تتوافق مع قدرات ومهارات الموظفين ويجب تجنب التحميل الزائد للقدرة. بهذه الطريقة لن تكون مرهقا في المستقبل.

- ❖ يعد الاهتمام بمكان العمل أحد العوامل المحفزة المهمة لتحقيق الإنجاز لذلك يجب أن تكون هناك إضاءة مناسبة وديكور جيد وألوان مريحة يجب مراعاتها. وهو ما ينعكس في نفسية.
- ❖ يجب تدريب عدد من الموظفين الجدد وتزويدهم بالمهارات اللازمة لأداء المهام الموكلة إليهم بكفاءة عالية مع التأكيد على ضرورة التعاون مع رؤسائهم.
- ❖ الموظفين وشعورهم بالانتماء إلى المؤسسة. يوفر الموقع المناسب وسائل اتصال موثوقة وأدوات تكنولوجية حديثة من أجل تحسين التواصل بين الموظفين.
- ❖ من الضروري أن يختار قسم الموارد البشرية بعناية فريق عمل وموظفين لديهم خبرة بالإضافة إلى موظفين لديهم القدرة على التعاون لتحمل الضغط وأخذ الأزمات على محمل الجد.
- ❖ ترى الإدارة بتمتع إمكانية القضاء على نقاط الضعف بل تقوية نقاط القوة لفريق العمل لتجنب الوقوع في فخ السلبية والتأثير على الأداء العام.
- ❖ من الأفضل صياغة التعليمات والتعليقات بطريقة جذابة مع تجنب الكلمات الحادة والغامضة التي قد لا يفهمها البعض. وحاول تجنب استخدام لغة التهديد أو التخويف. بهذه الطريقة يمكنك التخلص من غضب الموظفين.
- ❖ المرونة والتفاعل النشط من أهم الأمور التي يجب على إدارة الموارد البشرية مراعاتها بشرط أن يفضل صاحب العمل ظروف فريق العمل والحرف حسب طبيعته البشرية ويضمن مشاركتهم في شيء يعزز ترابط علاقاتهم الاجتماعية نشاط.
- ❖ عندما يتم رصد الحوافز والمكافآت من الضروري النظر إلى موظفي المؤسسة من حيث الإنتاجية وبالتالي يمكن تخصيص مكافآت وفقاً لأفضل أداء مع الشكر والثناء.

مراحل الإبداع

- 1- مرحلة الإعداد: يتم في هذه المرحلة تحديد أبعاد المشكلة والإحاطة بجميع جوانبها وجمع المعلومات عنها والأفكار المتعلقة بها باستخدام أساليب مختلفة ونماذج متعددة.
- 2- مرحلة الاحتضان: وتعتبر أدق وأهم مرحلة في عملية الإبداع حيث يركز الفرد اهتمامه وتفكيره بالمسكلة إذ يتحرر العقل الباطن من جميع الأفكار التي لا علاقة لها بالمسكلة لتبدأ عملية تفاعل المعلومات والبيانات تؤدي بالفرد الى تغيير مساره الفكري لتتبلور في الأخير إبداعات الفرد المبدع.
- 3- مرحلة البزوغ والإشراف اللحظة الإبداعية: هي المرحلة التي يتمكن فيها الفرد من ترتيب أفكاره بما يسمح له للوصول إلى الحل النموذجي من خلال إدراكه للعلاقة بين الأجزاء المختلفة للمشكلة أين تتضح معالم الإبداع في الفكرة الجديدة التي توصل إليها الفرد كما تتجلى في هذه المرحلة خصائص الإبداع الذاتية التي تميز الفرد المبدع عن غيره من الباحثين.
- 4- مرحلة التحقق: وهي آخر مرحلة من مراحل الإبداع وفيها يتم التأكد من صحة الفكرة الجديدة وتحديد طرق تطبيقها وهل تحتاج الى صقل وتعديل أم لا.

يمكن تلخيص خصائص الإبداع الإداري على النحو التالي:

- 2- يأتي الإبداع بمنتج جديد في السوق يختلف عن المنتجات التقليدية.
- 3- هو مزيج من الأشياء القديمة مع الأشياء الجديدة بطريقة جديدة
- 4- إنها تطرح كل ما هو جديد كلياً أو جزئياً.
- 5- الإبداع هو القدرة على اكتشاف الفرص.
- 6- الإبداع هو التمايز والاختلاف عن الآخرين.

الخصائص التي تميز الشخصية الإبداعية التي تم تحديدها في:

المعرفة: يستغرق الفرد وقتاً طويلاً لإتقان عمله.

- التربية: التي تؤكد أن المنطق يعيق الإبداع.
- الذكاء: ليس بالضرورة أن يكون الشخص المبدع ذكيًا بدرجة عالية ولكنه يمتلك القدرات الفكرية القادرة على تكوين علاقات مرنة بين الأشياء.
- الشخصية: الشخص المبدع يحب المخاطرة فهو مستقل ومثابر ومتحمس للغاية ومتشكك ومنفتح على الآراء الجديدة وقادر على التسامح ويحب التعايش مع العزلة ولديه روح دعابة كبيرة.
- الطفولة: طفولته متنوعة ومن الشائع أن يواجه مشاكل أسرية وأوضاع اقتصادية صعبة.
- العادات الاجتماعية: المبدع ليس منطويًا على ذاته بل يميل إلى التفاعل وتبادل الآراء مع الآخرين.

السلوك الإبداعي فقد تمثلت في أبعادها الأربعة وهي:

البعد الأول:

حل المشكلات الإبداعي هو القدرة على إنتاج كمية عدد كبير من الأفكار التي تؤدي مباشرة إلى الحلول المقترحة للمشكلات.

البعد الثاني:

القدرة على الاتصال وتعني الاتصال والتواصل وتبادل الأفكار والمعاني وبهدف إحداث سلوكيات معينة.

البعد الثالث:

المخاطرة ويكون القائد الفعال جريئًا وشجاعًا بطبيعته والذي يخاطر أحيانًا ويتحمل جميع عواقب ذلك.

البعد الرابع:

التشجيع والدعم المعنوي للإبداع دعمهم وتشجيع روح المنافسة بين العاملين في المنظمات لدفعهم نحو الوصول إلى أفكار إبداعية جديدة من أجل النهوض بعملهم وتحقيق أهداف المؤسسة.

مستويات الإبداع:

الإبداع ينقسم إلى عدة مستويات تتراوح من تنظيم أمور الحياة إلى تقديم منتجات إبداعية تشكل اختراقا للمعرف وخارج المؤلف وتميز بين ثلاثة مستويات للإبداع.

المستوى الأول:

الإبداع على المستوى الفردي هو الإبداع الذي يصل إليه أحد الأفراد ومن السمات التي يتميز بها المبدع في الفضول والمثابرة والثقة بالنفس والاستقلالية في الحكم وتأكيد الذات والذكاء والمرونة المخاطرة الطموح القدرة على التحليل.

المستوى الثاني:

الإبداع على مستوى المجموعة هو الإبداع الذي يتم تقديمه أو الوصول إليه من خلال المجموعة وإبداع المجموعة أكبر من المجموع الفردي لإبداع أفرادها بناء على تلك النتائج:

- مجموعة مختلفة من حيث النوع الاجتماعي تنتج حولا أفضل من مجموعة مكونة من نوع اجتماعي واحد.
- المجموعة المتماسكة هي أكثر استعدادا وحماسة وحيوية من المجموعة الأقل تماسكا.
- تميل المجموعة المشكلة حديثاً إلى أن تكون أكثر إبداعاً من المجموعة القديمة.

المستوى الثالث:

الإبداع على مستوى المؤسسة هو الإبداع الذي يتم التوصل إليه من خلال الجهد التعاوني لجميع أعضاء المؤسسة أشارت الدراسات والأبحاث إلى أن المنظمات الإبداعية تتميز بالخصائص التالية:

- الاتجاه الميداني والميل إلى الممارسة والتجريب المستمر بالرغم من الفشل.
- وجود داعمين وداعمين للإبداع يشجعون ويوجهون المبدعين.
- من خلال مشاركة العاملين في تقديم مقترحات وبدائل العمل.
- البساطة وعدم الرقي في الهيكل الإداري من حيث عدد المستويات والوحدات التنظيمية.
- تطوير المبادئ والقيم وأخلاقيات العمل التي يعرفها الجميع ويعمل على احترامها وتنفيذها.

ثالثاً: مجالات الإبداع الإداري

يتجلى الإبداع داخل المؤسسة في مواطن عديدة نذكر منها ما يلي:

1- الإبداع في الهيكل التنظيمي:

يحتاج الهيكل التنظيمي إلى استيفاء أدنى حد من المطالب الخاصة بالوضوح والاستقرار والتلاؤم وكذا فهم الفرد لمهمته لتحقيق التجديد الذاتي للتنظيم وتتوفر هذه الشروط يمكن لأفراد التعامل مع مكونات التنظيم بطريقة مبتكرة ومتغيرة بتغاير الظروف المحيطة.

2- الإبداع في التكنولوجيا:

من المعروف أن الإبداع هو أكثر عوامل نجاح الاقتصاد الحديث أهمية فهو يدر معدلات عالية من عوائد الاستثمار كما يعد العلم والتكنولوجيا والإبداع الدوافع الأساسية لتحقيق الرخاء والنمو الاقتصادي لأي بلد فالاستثمار في مجال التكنولوجيا وفي إنجاز مبادرات إبداعية تعتبر محفزاً للمعرفة وتوليد الثروة من خلال دعم البحوث العلمية وتسهيل إجراءات البحث والتطوير كما يوفر الإبداع في التكنولوجيا القيمة على شكل منتجات جديدة وعمليات إنتاجية وسلع وخدمات ذات جودة عالية وهذا ما يجبر المنظمات اليوم على مواكبة

التطورات التكنولوجية حتى تستطيع الصمود أمام السوق التنافسية العالمية القائمة أساساً على ابتكار أفكار وأساليب إبداعية في المنتجات ذات الجودة العالية والتكلفة المنخفضة.

3- الإبداع في تصميم العمليات:

ترتكز الأفكار الابتكارية والحلول الإبداعية في تصميم العمليات على زيادة الجودة وسرعة الإنتاج وخفض التكلفة فالاستراتيجيات الفكرية والمعرفة بالمنتج والعملية تتطلب تقييم المساحة التي تناسب التصميم بفحص كل جوانبه واختيار التكنولوجيا المناسبة وتحديد المعوقات والعمل على مواجهتها ولقد ساعدت الثورة التكنولوجية المهندسين والخبراء على ابتكار أساليب إبداعية لاستخدامها في إجراء تعديلات وتحسينات على مختلف التصاميم حيث تطورت من التصميم اليدوي التقليدي إلى التصميم الآلي الكمبيوتر.

4- الإبداع في تطوير المنتجات:

يتم التركيز على تحسين وتطوير المنتج من ناحية الجودة والوظيفة وإستراتيجية التسويق بصفة مستمرة من خلال إجراء بحوث على مختلف الأنظمة وجميع الوظائف المرتبطة بضرورة العملية الإنتاجية من تصميم تصنيع تسويق تمويل وكذا التخطيط الإستراتيجي.

بيئة عمل إبداعية

قد تعزز بعض السياقات التنظيمية أو تدعم الدافع الداخلي لتحسين الأداء الإبداعي في حين أن البعض الآخر قد يقيد أو يقيد الاهتمام ويقلل من الإبداع حددت مجموعة متنوعة من العوامل البيئية التي لها تأثيرات على الأداء الإبداعي بما في ذلك خصائص المجموعة ووضع العمل العام للأفراد العاملين والبيئة المادية والتنظيمية الإضافية أظهر أن التصورات بأن بيئات العمل توفر الموارد التي تحفز الإبداع وتجنب العقبات التي تعيق الإبداع كانت مرتبطة بإبداع المشاريع التنظيمية.

الدوافع الخارجية مثل الحوافز والمكافآت لها بعض التأثير الإيجابي على إبداع الموظفين من المتوقع أن يكون الأفراد أكثر إبداعاً عندما يواجهون مستوى عالٍ من الدوافع الجوهرية بحيث

يكونون متحمسين لنشاط العمل ويستمتعون به من أجله مصلحة في ظل هذه الظروف يكون الأفراد خاليين من المخاوف الخارجية ومن المرجح أن يخاطروا ويستكشفوا مسارات معرفية جديدة ويكونوا مرحين بالأفكار والمواد من المحتمل أيضا أن يظلوا مركزين على الطبيعة الداخلية للمهمة والعمل لفترة أطول على فكرة أو مشكلة. يجب أن تزيد المواقف التي تشجع هذا الاستكشاف والمثابرة من احتمالية الأداء الإبداعي.

أساليب تشجيع الإبداع الإداري

أولاً: أسلوب - العصف الذهني:

أو شحذ الذهن حيث تعتمد هذه الطريقة على توليد الأفكار بمعنى طرح المشكلة على أكبر عدد ممكن يهتمهم التوصل إلى حل بشأنها بصرف النظر عن المستوى الإداري
ثانياً: أسلوب دلفي:

وتعتمد على هذه الطريقة على طرح المشكلة على الجماعة لتحديد البدائل الممكنة مع تسجيل آرائهم ومقترحاتهم ثم تصنيف وترتيب الحلول وتجميعها في مجموعات متشابهة.
ثالثاً: أسلوب المجموعة الإسمية:

يستعمل هذا الأسلوب لتشخيص المشكلات التنظيمية وإيجاد الحلول الإبداعية لها حيث يطلب من كل فرد تقديم الحل على بطاقة دون المناقشة مع غيره قصد خلق جو من الضغط الإبداعي.

معوقات الإبداع الإداري

أولاً: معوقات الإبداع:

وتتعلق أساساً بطبيعة تكوين الفرد وما يتميز به من سمات شخصية ونفسية نذكر منها ما يلي:

1. مقاومة التغيير والتمسك بالعادات المألوفة.
2. التخوف من التحدي ومواجهة المجهول.
3. التبلد الذهني والاكتفاء بما هو مألوف بسبب العزلة وعدم الانفتاح على الآخرين.

4. غياب الدوافع الداخلية للإبداع والالتزام بأسلوب معين لحل المشكلات.
5. عدم الرغبة في ممارسة التأثير على الآخرين بسبب الخوف من رد فعلهم من الفكرة الابداعية.
6. الجمود والاعتماد على التقليد وعدم القدرة على التجديد.
7. الخوف من الفشل الناتج عن ضعف الثقة بالنفس والتأثر بتجارب الآخرين الفاشلة.
8. الحواجز النفسية والعاطفية إحساس الفرد بأنه لا قيمة له في المؤسسة وافتقاره الرغبة والحماس.

ثانياً: المعوقات التنظيمية:

1. الالتزام الحرفي بالقوانين والتعليمات والأنظمة والإجراءات.
2. عدم وجود قيادة إدارية في المستوى المطلوب.
3. نمط قيادي غير مؤهل.
4. عدم ثقة بعض المديرين بأنفسهم.
5. عدم توفر قنوات اتصال فعالة.
6. سوء المناخ التنظيمي وطبيعة العلاقة بين العاملين والمديرين وكذا بين العاملين أنفسهم.
7. نمطية الهيكل التنظيمي وأساليب العمل التي لا تسمح للأفراد العاملين بحرية الرأي والاجتهاد.
8. المركزية والتسلط والافتقار إلى معايير واضحة للأداء.
9. غياب الحوافز المادية والمعنوية وعدم القدرة على الإيفاء بمتطلبات العملية الإبداعية من وسائل وأدوات.
10. غياب التشجيع من المؤسسة على تجريب الأشياء الجديدة.
11. غياب البرامج التدريبية التي تهدف إلى تزويد الأفراد بالمهارات اللازمة لتطبيق الأفكار الإبداعية.

12. الاعتماد المفرط على الخبراء الخارجيين في أداء الوظائف الإدارية الفنية المتخصصة والذي يقضي على السلوك الإبداعي للأفراد العاملين داخل المؤسسة.

ثالثاً: المعوقات البيئية:

وتتعلق بالبيئة المحيطة بالمؤسسة والظروف الخاصة التي تحيط بالفرد ذاته وهي:-

اختلال النشاط الاقتصادي والسياسي وتدهور السياسات التنموية.

الفساد الإداري وعدم وضوح القوانين المتعلقة بالبحث والتطوير.

قلة المعلومات المتوفرة عن المحيط الداخلي والخارجي للشركة.

الصراعات التنظيمية بين العاملين ومقاومتهم للتغيير ما يحد من الاتجاه نحو الإبداع في العمل.

عدم الاستفادة من أنظمة المعلومات بالطريقة التي تضمن الحصول على المعلومات بشكل

سريع ومستمر بين الأقسام والوحدات داخل المؤسسة.

رابعاً: المعوقات الاجتماعية:

وتتضمن العادات والتقاليد في المجتمع السائدة من أهمها:-

العادات والأعراف التي تقسو على من يفكر وتقيد حرية الفرد في التغيير والتطوير.

سوء الظروف الاقتصادية التي يعيشها الفرد وعدم كفاية الموارد المادية ما يجعله يفكر في كيفية

تلبية الحاجات الأساسية فقط.

ضعف المستوى التعليمي والثقافي وعدم التفتح على بيئات متطور.

سوء المناخ الأسري وما يكتنفه من توتر وتسلط وسيطرة ما يؤثر سلباً على سلوك الأفراد.

نقص الإعلام والإرشاد والتوجيه نظراً لكثرة الضوابط والموانع واعتماد سياسات تسلطية

لتسيير شؤون المنظمات والمجتمع ككل.

الفصل الثالث

منهجية الدراسة

والمتغيرات الديموغرافية

أولاً: منهجية الدراسة الميدانية

سنقوم في هذا الفصل بتحديد مجتمع وعينة الدراسة وكذا التعريف بالأداة المستخدمة في هذه الدراسة

واختبار مدى صدقها وثباتها إضافة إلى تحديد الخصائص والسمات المميزة لعينة الدراسة وتستند تلك الدراسة على المنهج الوصفي الذي يعبر عن الظاهرة المدروسة كما هي على أرض الواقع ويصفها بشكل دقيق وصفا كميا وكيفيا إذ يعرف المنهج الوصفي بأنه أحد أشكال التحليل والتفسير العلمي المنظم لوصف مشكلة محددة وتحديد كميا عن طريق جمع البيانات والمعلومات عن المشكلة المدروسة وتصنيفها وتحليلها ويتجلى الاعتماد على هذا المنهج الوصفي وذلك من خلال وصف وتحلي لأهم خصائص وعناصر بيئة العمل الداخلية والخارجية واثرها على تحقيق الابداع الإداري في إدارة التشغيل والصيانة في الشركة السعودية للصناعات الأساسية سابقا بالمملكة العربية السعودية

ثانياً: مجتمع الدراسة

مجتمع الدراسة

إدارة التشغيل والصيانة في الشركة السعودية للصناعات الأساسية سابقا

عن (سابق) 31,000+ موظف تعمل (سابق) في 50 دولة حول العالم، ومقرها الرئيس في المملكة العربية السعودية صُمم ميثاق الأخلاقيات لضمان اعتماد (سابق) وتبنيها أعلى معايير النزاهة والامتثال للأنظمة واللوائح المعمول بها في جميع البلدان التي تباشر فيها أعمالها، حيث إنها عملية متطورة باستمرار، وتسعى (سابق) جاهدة للمشاركة في حوار مستمر مع منسوبيها وزبائنها ومورديها ومستثمريها وأعضائها من المجتمع المحلي والأطراف المعنية الأخرى للحفاظ على إطار عمل من شأنه إدارة الأعمال بطريقة أخلاقية ومعالجة المخاطر والحد من القضايا وغيرها من المخاوف الأخرى.

تُقدم (سابق) لمنسوبيها كُتيبات تدريبية محدثة بانتظام وتفرض على كل موظف إكمال تدريب الامتثال بالأخلاقيات، سواءً من خلال المشاركة الحضورية أو عبر الإنترنت، ويتناول التدريب مواضيع محددة تتعلق بمهام عملهم مثل تشريعات مكافحة الاحتكار وممارسات العمل

المنصفة والضوابط التجارية، كما تُشجعهم على الإبلاغ عن أي مخاوف تتعلق بالامتثال بالأخلاقيات والاستفسار وطلب التوجيه بشأن أي شكوك قد تساورهم.

يُقدم مستشار الامتثال الرئيس في (سابق) والمسؤول عن إدارة تنفيذ برنامج الامتثال تقارير منتظمة إلى لجنة المراجعة التابعة لمجلس الإدارة حول التقدم المُحرَز على مستوى البرنامج والمخاطر وأي نتائج مهمة أخرى، وبالإضافة إلى ذلك، تواصل (سابق) إتاحة قنوات الإبلاغ للأطراف المعنية الخارجية كالزبائن والموردين وأعضاء المجتمع المحلي تنتشر أعمالنا عبر خمس مناطق جغرافية رئيسية هي: المملكة العربية السعودية، والولايات المتحدة الأمريكية، وأوروبا، وجنوب وشمال آسيا

ثالثاً: عينة الدراسة

يضم عينة الدراسة جميع موظفي في إدارة التشغيل والصيانة في الشركة السعودية للصناعات الأساسية سابقاً بالمملكة العربية السعودية ونظراً لصعوبة الوصول إلى كل الموظفين تم حصر العينة في 120 موظف تم اختيارها عشوائياً من المجتمع الأصلي إذ تم توزيع 120 استبانة على أفراد العينة في حين تم استرجاع 100 استبانة صالحة للتحليل ما يمثل نسبة 85 % من الاستبانات الموزعة وهذا حتى تكون الدراسة أكثر موضوعية ومصداقية.

قائمة توزيع اداة الدراسة الاستبانات.

عدد الاستبانات	الموزعة	المستلمة	المفقودة	تم استبعاد	الاستبانات السليمة
المجموع	120	100	10	10	100
النسب	100%	85%	7.5%	7.5%	85%

رابعاً: أداة الدراسة

تم إعداد استبانة لتحقيق أهداف الدراسة حيث تم الاعتماد والاستفادة من الاستبانة المعدة في الدراسات السابقة تتكون استبانة الدراسة من 18 فقرة تم إدراجها تحت محورين رئيسيين بالإضافة إلى المعلومات الشخصية تتمثل هذه المحاور في:

المحور الأول.

البيانات الشخصية ويحتوي على 5 فقرات تناولت سمات وخصائص عينة الدراسة من حيث: النوع والعمر والمؤهل العلمي والمنصب الوظيفي وعدد سنوات الخبرة.

المحور الثاني.

بيئة العمل ودورها في عملية تحقيق الابداع الإداري وتضم ثلاث فروض أساسية يتكون كل فرض من ستة أبعاد وقد تم استخدام مقياس مقاييس رياضية واحصائية لقياس استجابات المبحوثين لفقرات الاستبانة حسب الجدول التالي:

الإجابة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
الدرجة	5	4	3	2	1

صدق - وثبات الاستبانة

يقصد بصدق الاستبانة أن تقيس فقرات الاستبانة ما وضعت لقياسه وتم حسابه كما يلي:

- الصدق الظاهري للاستبانة: للتعرف على مدى صدق أداة الدراسة تم عرضها على الأستاذ المشرف وتم الأخذ بملاحظته وإعادة صياغة بعض الفقرات وإجراء التعديلات المطلوبة بالاعتماد بشكل أساسي ودقيق بحيث يعمل على تحقيق التوازن بين محتويات الاستبيان في كل فقراته على حسب كل فرض.

- صدق الاتساق الداخلي: بعد التأكد من الصدق الظاهري لأداة الدراسة تم حساب الا

تساق الداخلي لفقرات الاستبانة لبيانات العينة الكلية للدراسة.

عرض البيانات:

فيما يأتي عرض البيانات التي تم الحصول عليها باستخدام أداة الدراسة وبعد إجراء المعالجات الإحصائية وفقاً لفرضيات الدراسة:

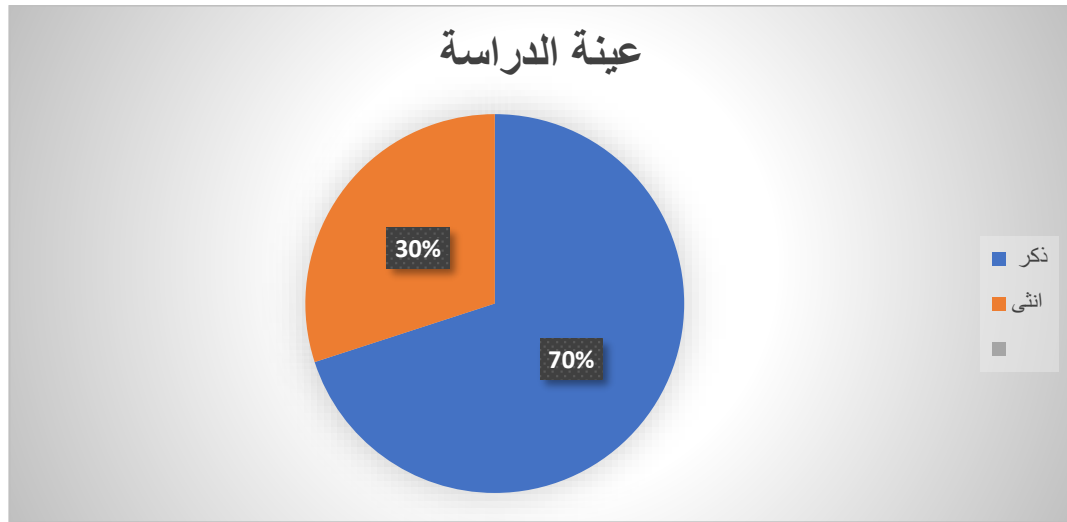
تم استخراج تقديرات افراد عينة الدراسة اجمالي اعداد ونسبة مئوية لكل تقديرات افراد عينة الدراسة وتم استخراج المتوسط الحسابي والوسيط والانحراف المعياري وتميل كل النسب والمؤشرات الأخرى الي اعتماد درجة كبيرة موافق بشدة وأيضا موافق نلاحظ من الجدول أن النسبة الكبيرة من العينة يؤكدون أثر بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري بإدارة التشغيل والصيانة في الشركة السعودية للصناعات الأساسية سابق بينما نسبة صغيرة من العينة لا يعتقدون بأن البيئة الخاصة بالعمل لا تساعد على تحقيق الابداع الإداري.

التحليل الوصفي لنتائج القسم الاول: البيانات الشخصية.

تحليل أفراد عينة الدراسة من حيث المتغيرات الديمغرافية

: تحليل أفراد عينة الدراسة من حيث النوع

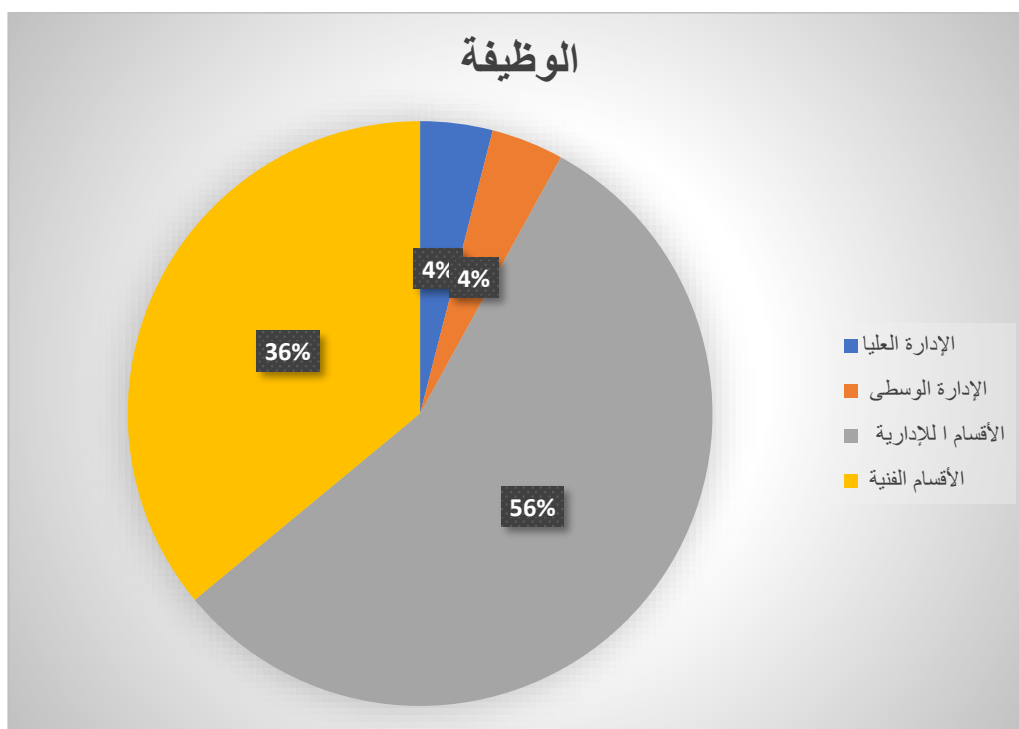
المتغير	الفئة	التكرار	النسبة المئوية %
النوع	ذكر	70	70%
	انثى	30	30%
	المجموع	100	100%



تحليل نتائج نوع الموظف: تبين أن معظم عينة الدراسة من الذكور حيث بلغ عددهم (70) شخص وبنسبة مقدارها (70%) في حين كان عدد الإناث فقط (30) إناث وبنسبة مقدارها (30%) وهذا يدل على نسبة مشاركة الإناث في شركة بإدارة التشغيل والصيانة في الشركة السعودية للصناعات الأساسية سابقاً. نسبة مقبولة.

تحليل أفراد عينة الدراسة من حيث الوظيفة

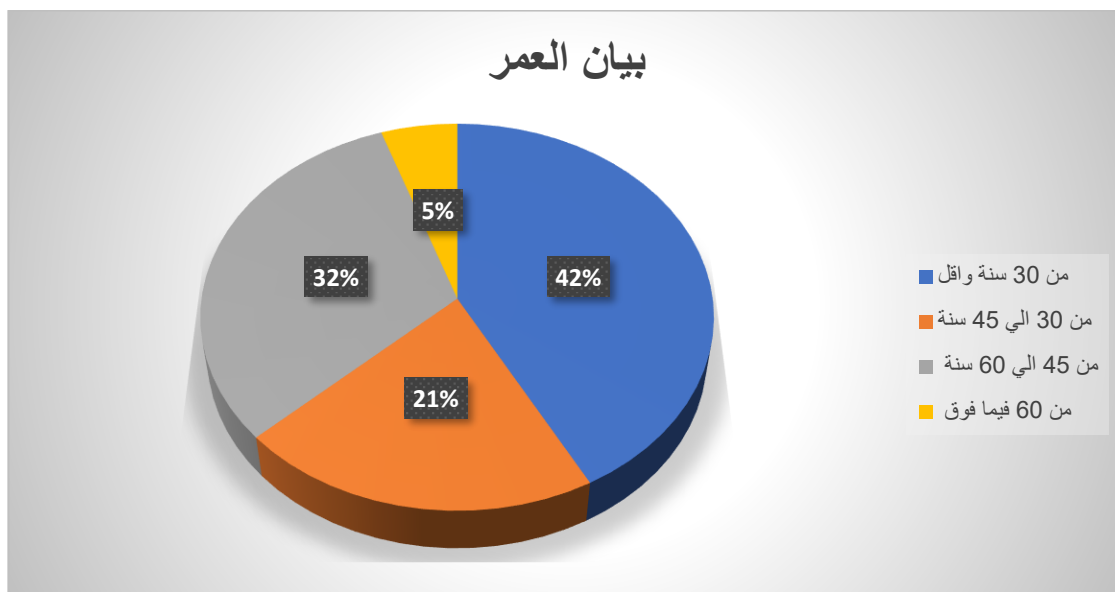
المتغير	الفئة	التكرار	النسبة المئوية %
الوظيفة	الإدارة العليا	4	4%
	الإدارة الوسطى	4	4%
	موظفي القسم الفني	56	56%
	موظفي القسم التشغيلي	36	36%
	المجموع	100	100%



الوظيفة: تبين أن غالبية أفراد عينة الدراسة موظفي القسم الفني حيث بلغ عددهم (56) ونسبة تمثيل بلغت (56%) وتلتها نسبة موظفي قسم التشغيل ونسبة بلغت (36%) ونسبة وظيفة الإدارة العليا بنسبة (4%) أما نسبة الإدارة الوسطى والتي بلغ عدد أفرادها (4) ونسبة مقدارها (4%).

تحليل أفراد عينة الدراسة من حيث العمر

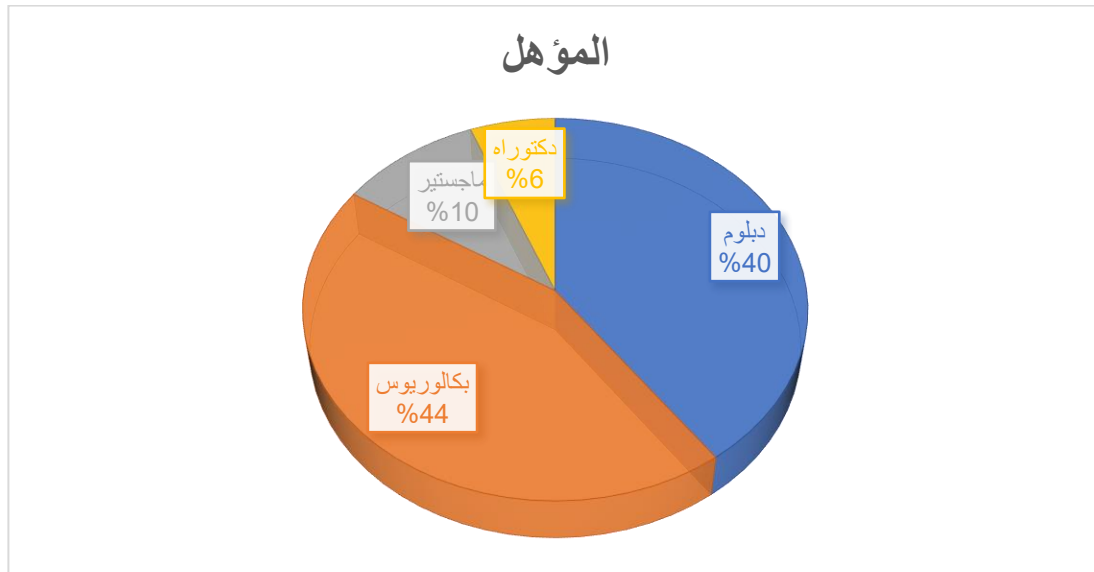
المتغير	الفئة	التكرار	النسبة المئوية %
العمر	من 30 سنة و أقل	40	40%
	من 30 الي 45 سنة	20	20%
	من 45 الي 60 سنة	30	30%
	من 60 فيما فوق	10	10%
	المجموع	100	100%



تحليل نتائج العمر: تبين أن النسبة الأكبر من أفراد عينة الدراسة تقع أعمارهم في الفئة العمرية من 30 سنة واطل حيث بلغ عددهم (40) بنسبة مقدارها (40%) تلتها الفئة العمرية 30 إلى من 45 سنة وبنسبة (20%) وجاءت نسبة من هم في الأعمار من 45 إلى 60 سنة 30% من مجمل عينة الدراسة اما بالنسبة الأعمار أكبر من 60 عام فيما فوق وبنسبة مقدارها (10%) من مجمل عينة الدراسة وهذا يبين أن متوسط أعمار الأفراد عينة الدراسة مرتفع نسبيا بالنسبة الي الفئات الأقل عمرا.

تحليل أفراد عينة الدراسة من حيث المؤهل

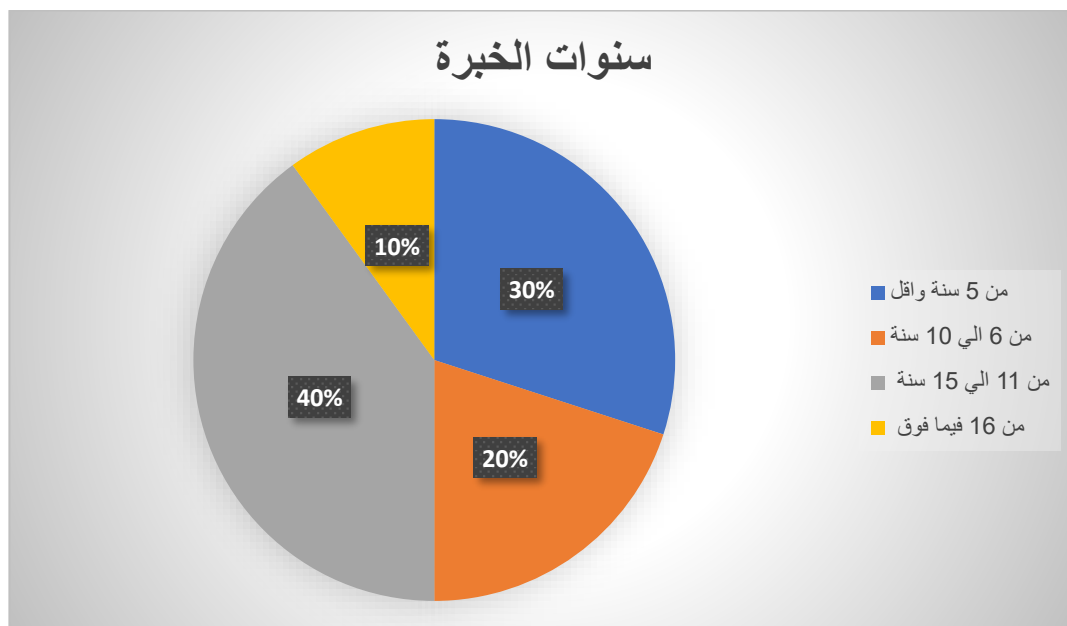
المتغير	الفئة	التكرار	النسبة المئوية %
المؤهل العلمي	دبلوم	40	40%
	بكالوريوس	44	44%
	ماجستير	10	10%
	دكتوراه	6	6%
	المجموع	100	100%



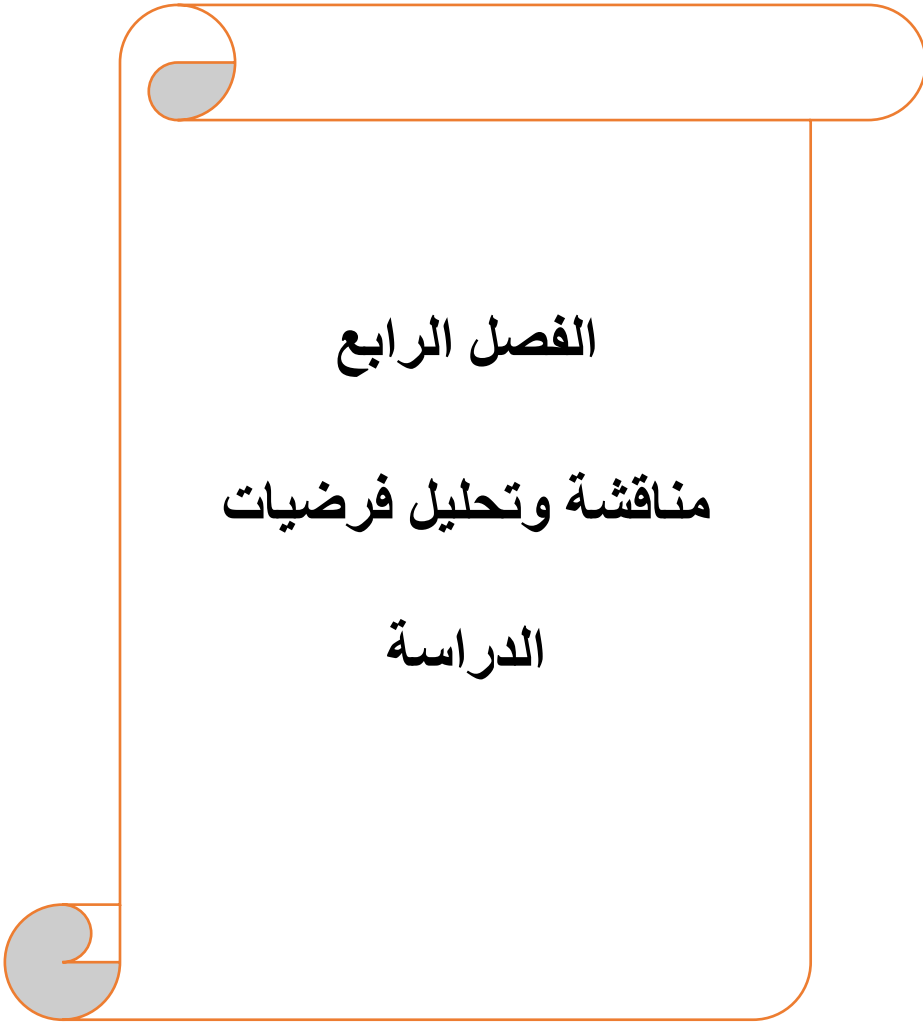
تحليل نتائج المؤهل العلمي: تبين أن غالبية أفراد عينة الدراسة يحملون الشهادة الجامعية الأولى (بكالوريوس) حيث بلغ عددهم (44) وبنسبة تمثيل بلغت (44%) وتلتها نسبة حاملي درجة الدبلوم وبنسبة بلغت (40%) تلتها نسبة الحاصلون على درجة الماجستير بنسبة (10%) أما نسبة الحاصلين على درجة الدكتوراه والتي بلغ عدد أفرادها (6) وبنسبة مقدارها (6%) وهذا بالتالي يبين أن الأفراد عينة الدراسة هم ذوو مؤهلات علمية عالية نسبياً.

تحليل أفراد عينة الدراسة من حيث الخبرة

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة المئوية %
الخبرة	من 5 سنة و أقل	30	30%
	من 6 الي 10 سنة	20	20%
	من 11 الي 15 سنة	40	40%
	من 16 فيما فوق	10	10%
	المجموع	100	100%



تحليل نتائج سنوات الخبرة: تبين أن التوزيع النسبي لأفراد عينة الدراسة حسب عدد سنوات الخبرة حيث أن النسبة الأكبر كانت لذوي الخبرة من 11-15 سنة فقد بلغ عدد أفرادها (40) فرد وبنسبة (40%) تلتها عدد سنوات الخبرة 5 سنة فأقل فقد بلغت نسبتها (30%) أما أصحاب الخبرة لأكثر من 16 سنة فقد بلغت نسبتهم (10%) من مجمل عينة الدراسة وهذا يدل على تمتع الأفراد عينة الدراسة بخبرات عملية طويلة نسبياً.

A decorative scroll frame with an orange border and grey scroll ends, containing the chapter title.

الفصل الرابع

مناقشة وتحليل فرضيات الدراسة

التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة وفروضها

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الأهمية لآراء عينة الدراسة في
محاور الدراسة الأساسية

المحور الأول: أثر عوامل بيئة العمل (الهيكل التنظيمي - التدريب - الحوافز
والمكافآت - القيادة الإدارية - الرقابة - التكنولوجيا - ظروف العمل - التشارك في
اتخاذ القرار) على الإبداع الإداري في إدارة التشغيل والصيانة في الشركة السعودية
للصناعات الأساسية سابق في المملكة العربية السعودية..

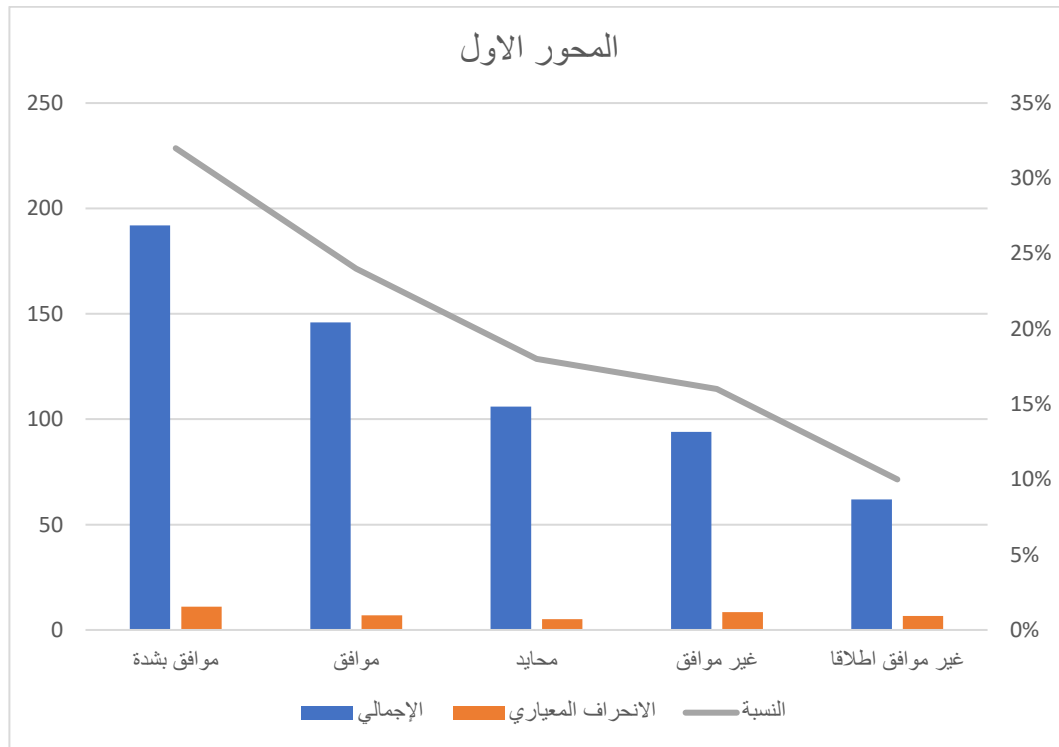
م	العبرة	درجة الموافقة				
	البيان	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق اطلاقا
1	أثر بيئة العمل على الهيكل التنظيمي في تحقيق الابداع الإداري	48	20	10	12	10
2	أثر بيئة العمل على نظام الحوافز والمكافآت في تحقيق الابداع الإداري	32	44	4	12	8
3	أثر بيئة العمل على القيادة الادارية في تحقيق الابداع الإداري	36	28	8	16	12
4	أثر بيئة العمل على الرقابة والمتابعة في تحقيق الابداع الإداري	48	24	16	8	4
5	أثر بيئة العمل على استخدام التكنولوجيا في تحقيق الابداع الإداري	48	20	10	12	10

8	12	4	44	32	6	أثر بيئة العمل على ظروف العمل في تحقيق الابداع الإداري
52	72	52	180	244		الإجمالي
2.73	2.53	4.50	11.24	8.16		الانحراف المعياري
9%	12%	9%	30%	41%		النسبة
8.67	12.00	8.67	30.00	40.67		الوسط الحسابي
ضعيف	ضعيف	ضعيف	عالية	عالية		الأهمية النسبية

يشير الجدول السابق إلى إجابات المبحوثين عن الفقرات المتعلقة أثر عوامل بيئة العمل (الهيكل التنظيمي - التدريب - الحوافز والمكافآت - القيادة الإدارية - الرقابة - التكنولوجيا - ظروف العمل - التشترك في اتخاذ القرار) على الإبداع الإداري في إدارة التشغيل والصيانة في الشركة السعودية للصناعات الأساسية سابقاً في المملكة العربية السعودية. إذ تراوحت المتوسطات الحسابية لهذا المتغير بين 40.67 إلى 8.67 فقد جاءت في المرتبة الأولى درجة (الموافقة بشدة) بمتوسط حسابي 40.67 وانحراف معيار 8.16 ونسبة 41% وبدرجة أهمية عالية تلاها بعد ذلك درجة (موافق) بمتوسط حسابي 30 وانحراف معيار 11.24 ونسبة 30% وبدرجة أهمية عالية أما المرتبة الأخيرة فكانت درجة (محايد) ودرجة (غير موافق إطلاقاً) بمتوسط حسابي 8.67 لكلاهما وانحراف معيار 4.50 للمحايد و2.73 للغير موافق إطلاقاً ونسبة 9% لكلاهما وبدرجة أهمية ضعيف لكلاهما.

وبشكل عام يتبين أن مستوى أهمية أثر عوامل بيئة العمل (الهيكل التنظيمي - التدريب - الحوافز والمكافآت - القيادة الإدارية - الرقابة - التكنولوجيا - ظروف العمل - التشترك في اتخاذ القرار) على الإبداع الإداري في إدارة التشغيل والصيانة في الشركة السعودية للصناعات الأساسية سابقاً

في المملكة العربية السعودية. من وجهة نظر المبحوثين كان مرتفعاً وبدرجة عالية من الموافقة والقبول.



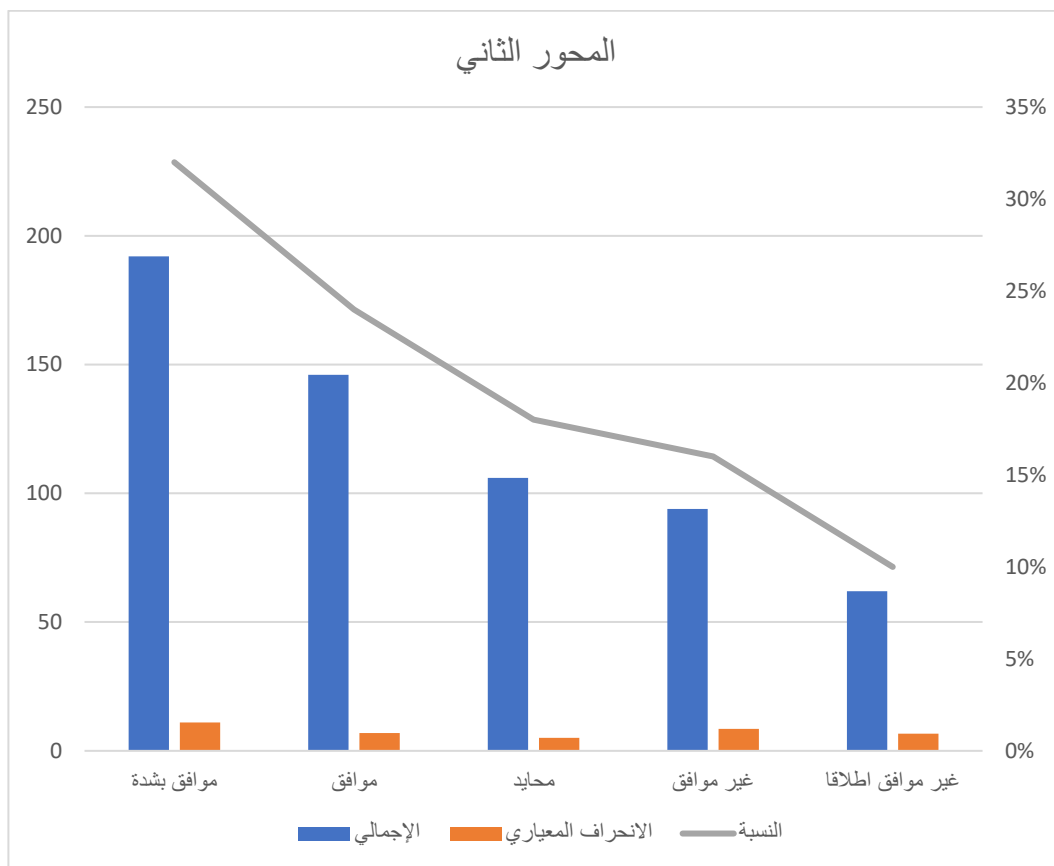
المحور الثاني: توجد علاقة ارتباطية إيجابية بين ظروف وطبيعة العمل وبين الابداع الإداري في إدارة التشغيل والصيانة في الشركة السعودية للصناعات الأساسية سابقاً في المملكة العربية السعودية

م	العبرة	درجة الموافقة				
	البيان	موافق جداً	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق اطلاقاً
1	سهولة وضوح مستويات الهيكل التنظيمي في المؤسسة	36	28	8	16	12

2	تتميز الادارة بإشراك العاملين في دورات تدريبية بغرض تطوير مهاراتهم ومعارفهم.	38	24	16	8	14
3	تعمل الإدارة والمؤسسة على مواكبة التطور التكنولوجي لتحسين بيئة العمل	48	20	10	12	10
4	قوم المؤسسة بتوفير كافة الاحتياجات للموظفين لإنجاز أعمالهم	32	44	4	12	8
5	تعمل المؤسسة على توفير كافة التأمينات اللازمة للعاملين في حالة التعرض للحوادث	36	28	8	16	12
6	تشجع المؤسسة بالمساهمة في إنتاج أفكار ابداعية جديدة في مجال العمل	48	24	16	8	4
الإجمالي		238	168	62	72	60
الانحراف المعياري		6.74	8.39	4.80	3.58	3.58
النسبة		40%	28%	10%	12%	10%
الوسط الحسابي		39.67	28.00	10.33	12.00	10.00
الأهمية النسبية		عالية	عالية	ضعيف	ضعيف	ضعيف

يشير الجدول السابق إلى إجابات المبحوثين عن الفقرات المتعلقة توجد علاقة ارتباطية إيجابية بين ظروف وطبيعة العمل وبين الابداع الإداري في إدارة التشغيل والصيانة في الشركة السعودية للصناعات الأساسية سابق في المملكة العربية السعودية إذ تراوحت المتوسطات الحسابية لهذا المتغير بين 39.67 الي 10 فقد جاءت في المرتبة الأولى درجة (الموافقة بشدة) بمتوسط حسابي 39.67 وانحراف معيار 6.74 ونسبة 40% وبدرجة أهمية عالية تلاها بعد ذلك

درجة (موافق) بمتوسط حسابي 28 وانحراف معيار 8.39 وبنسبة 28% وبدرجة أهمية عالية اما المرتبة الأخيرة فكانت درجة (غير موافق اطلاقا) بمتوسط حسابي 10 وانحراف معيار 3.58 وبنسبة 10% وبدرجة أهمية ضعيف. وبشكل عام يتبين أن مستوى أهمية توجد علاقة ارتباطية إيجابية بين ظروف وطبيعة العمل وبين الابداع الإداري في إدارة التشغيل والصيانة في الشركة السعودية للصناعات الأساسية سابقاً في المملكة العربية السعودية. من وجهة نظر المبحوثين كان مرتفعاً وبدرجة عالية من الموافقة والقبول

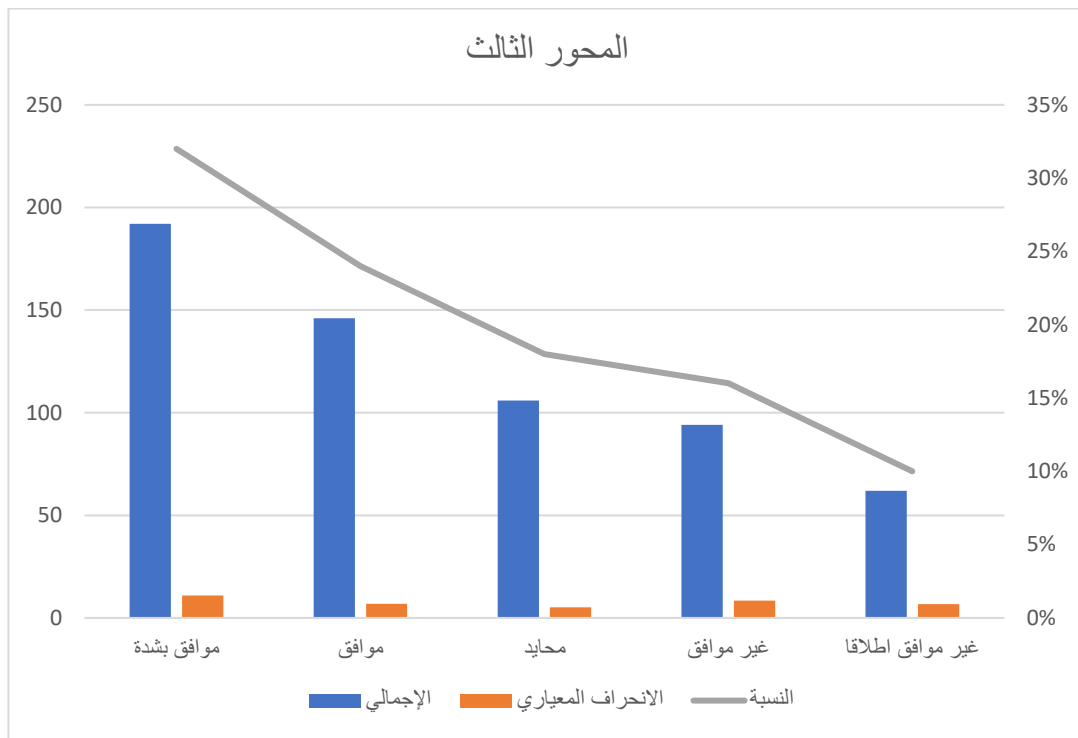


المحور الثالث: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في افراد العينة حول درجات تأثير أبعاد بيئة العمل على الإبداع الإداري تعزى إلى السمات الشخصية والوظيفية مثل الجنس والعمر والمؤهل العلمي والرتبة الوظيفية وعدد سنوات الخبرة لعينة الدراسة في إدارة التشغيل والصيانة في الشركة السعودية للصناعات الأساسية سابقاً في المملكة العربية السعودية.

م	العبارة	درجة الموافقة				
	البيان	موافق جدا	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق اطلاقا
1	درجة الشعور بأنك في المكان المناسب الذي يتناسب مع مؤهلك العلمي	44	20	16	10	10
2	مدى الشعور بعدالة توزيع المهام على الموظفين وتشجيع الابداع في العمل	20	22	24	16	18
3	الفرص التدريبية المتاحة لك في مجال عملك لرفع مستوى الأداء	36	38	12	10	4
4	مدي تقدير الإدارة للدرجة للخبرات المهنية والقدرات الإبداعية	28	24	14	32	2
5	وضوح توصيف وظيفتك ومهامك بما يتناسب مع قدرات العلمية	44	20	16	10	10
6	القدرة على تقديم أفكار إبداعية جديدة لتطوير بيئة العمل	20	22	24	16	18
الإجمالي		192	146	106	94	62
الانحراف المعياري		11.0	6.9	5.1	8.5	6.7
النسبة		32%	24%	18%	16%	10%
الوسط الحسابي		32.0	24.3	17.7	15.7	10.3
الأهمية النسبية		عالية	عالية	متوسط	متوسط	ضعيف

يشير الجدول السابق إلى إجابات المبحوثين عن الفقرات المتعلقة توجد فروق ذات دلالة إحصائية في افراد العينة حول درجات توجد فروق ذات دلالة إحصائية في افراد العينة حول درجات تأثير أبعاد بيئة العمل على الإبداع الإداري تعزى إلى السمات الشخصية والوظيفية مثل الجنس والعمر والمؤهل العلمي والرتبة الوظيفية وعدد سنوات الخبرة لعينة الدراسة في إدارة التشغيل والصيانة في الشركة السعودية للصناعات الأساسية سابق في المملكة العربية السعودية, إذ تراوحت المتوسطات الحسابية لهذا المتغير 21 بين 32 الي 10.3 فقد جاءت في المرتبة الأولى درجة (الموافقة بشدة) بمتوسط حسابي 32 وانحراف معيار 11 وبنسبة 32% وبدرجة أهمية عالية تلاها بعد ذلك درجة (موافق) بمتوسط حسابي 24.3 وانحراف معيار 5.1 وبنسبة 24% وبدرجة أهمية عالية اما المرتبة الأخيرة فكانت درجة (غير موافق اطلاقا) بمتوسط حسابي 10.3 وانحراف معيار 6.7 وبنسبة 10% وبدرجة أهمية ضعيف.

وبشكل عام يتبين أن مستوى أهمية توجد فروق ذات دلالة إحصائية في افراد العينة حول درجات توجد فروق ذات دلالة إحصائية في افراد العينة حول درجات تأثير أبعاد بيئة العمل على الإبداع الإداري تعزى إلى السمات الشخصية والوظيفية مثل الجنس والعمر والمؤهل العلمي والرتبة الوظيفية وعدد سنوات الخبرة لعينة الدراسة في إدارة التشغيل والصيانة في الشركة السعودية للصناعات الأساسية سابق في المملكة العربية السعودية من وجهة نظر المبحوثين كان مرتفعا وبدرجة عالية من الموافقة والقبول.





الفصل الخامس:

النتائج والتوصيات

أولاً: ملخص نتائج الدراسة

تم خلال هذا الفصل عرض نتائج الدراسة الميدانية المتعلقة بمعرفة أثر بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري بإدارة التشغيل والصيانة في الشركة السعودية للصناعات الأساسية سابقاً وقد اقتصرَت الدراسة على 100 استبيان صالح للتحليل الإحصائي من أصل 120 استبيان وبعد تفريغ استبيانات البحث واستخدام بعض الأساليب الإحصائية تم اختبار فرضيات البحث الموضوعية حيث اتضح أنه لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبيئة العمل بأبعادها والعناصر المادية على الإبداع الإداري عالجَت الدراسة أثر بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري بإدارة التشغيل والصيانة في الشركة السعودية للصناعات الأساسية سابقاً حيث يساهم توفير بيئة ملائمة في رفع وتحسين كفاءة وفعالية أداء الأفراد العاملين وتسعى المؤسسة ومن ثم الإدارة بشكل عام للبحث عن الاستراتيجيات والبرامج التي تهدف للاستغلال الأمثل لبيئة العمل المرنة والمحافظة عليها والتي تعد مصدر حقيقي للإبداع والابتكار وهذا ما يساهم في تعزيز الميزة التنافسية بإدارة التشغيل والصيانة في الشركة السعودية للصناعات الأساسية سابقاً.

ثانياً: عرض البيانات وتحليلها

فيما يأتي عرض للنتائج التي تم الحصول عليها باستخدام أداة الدراسة وبعد إجراء المعالجات الإحصائية وفقاً لفرضيات الدراسة:

تم استخراج تقديرات أفراد عينة الدراسة إجمالي أعداد ونسبة مئوية لكل تقديرات أفراد عينة الدراسة وتم استخراج المتوسط الحسابي والوسيط والانحراف المعياري وتميل كل النسب والمؤشرات الأخرى إلى اعتماد درجة كبيرة موافق بشدة وأيضاً نلاحظ من الجدول أن النسبة الكبيرة من العينة يؤكدون أثر بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري بإدارة التشغيل والصيانة في الشركة السعودية للصناعات الأساسية سابقاً بينما نسبة صغيرة من العينة لا يعتقدون بأن البيئة الخاصة بالعمل لا تساعد على تحقيق الإبداع الإداري.

ثالثاً: نتائج الدراسة

من خلال الدراسة النظرية والميدانية تم التوصل إلى مجموعة من النتائج نورد هنا على النحو التالي:

- بيئة العمل الداخلية تمثل إحدى التحديات الرئيسية التي ينبغي لأي مؤسسة مواجهتها بغض النظر عن نشاطها أو نطاق عملها.
- تساعد تهيئة بيئة العمل في تكريس الوقت والجهد كما تساعد في توجيه وحصر الفكر في الانجاز.
- تعتبر بيئة العمل الحيز والمحيط الذي يعمل فيه الإداري داخل المؤسسة فهي تعتبر عاملاً مهماً في تحقيق طموحاته وأهدافه خاصة إذا كانت واضحة المعالم والحدود.
- السلامة والرقابة والوقاية أهم بكثير ما تنتجه المنظمات فالإبداع الوظيفي ينبني إذا كانت بيئة العمل أكثر أمناً وراحة.
- على المؤسسة التي تسعى للبقاء والاستمرار اعتماد الإبداع أسلوب عملها وممارستها.
- الفعال الذي يساعد على تحقيق الأهداف بالسرعة والكفاءة المطلوبة.
- المنظمات التي لا يمكنها ان تقدم اقل القليل للموظفين سوى الرواتب سوف تسقط عاجلاً أم آجلاً.
- المؤسسات والمنظمات لها التأثير الأكبر على مستوى ابتكار وإبداع الموظفين والعاملين حيث كانت بيئة العمل مبنية على الجمود والقيود فإن العاملين سوف يتهربون من الوظيفة في أي وقت سمح لهم بذلك على خلاف إذا كانت بيئة مرحة ومتجددة لا تنسم بالروتين الممل فإنها سوف تسهم في جعلهم يبتكرون ويبدعون.
- وما يتخلله من تنسيق وتنظيم وإبداع وغير ذلك من الأساسيات التي تدعم الجهاز الإداري وتهيئ العمل.

- يعتبر الإبداع الإداري جزء لا يتجزأ من ثقافة أي منظمة تسعى للنجاح كونه يحتل موقع القلب في ممارسة أنشطتها وعملياتها كما أنه يساعد شركة سابق على التكيف مع كافة التغيرات البيئية المحيطة بها.

توصيات ومقترحات:

- اتباع الانظمة والتعليمات حرصا على سلامة العاملين وتجنباً لحدوث أي اصابة عمل اثناء
- إتباع نمط قيادي مرن وتحسين نظام الرقابة واستعماله من أجل توجيه سلوك الموظفين وتصحيح أخطائهم.
- ادخال نظام المحفزات والمكافآت والعلوات على الرواتب ضمن انظمة العمل الادارية مما يدعم الابداع داخل إدارة التشغيل والصيانة لزيادة كفاءة الانتاج وزيادة الابداع الوظيفي.
- استبدال الكوادر البشرية العاملة من عادية الى مبتكرة تنمي المؤسسة والاسرة التنظيمية كاملة وترفع للأداء الى المستوى المطلوب. تكوين العاملين من أجل التكيف مع البيئة الحالية بأبعادها المتغيرة
- الاهتمام بزيادة نشر روح الفريق ضمن بيئة العمل حتى تبدو أكثر حيوية لتعطي وتنتج أكثر.
- الاهتمام بمواكبة الحضارة والتقدم والعمل على استبدال الآلات القديمة بالحديثة المتطورة أكثر ذات تكنولوجيا مستحدثة توفر الوقت والجهد والمال.
- تحسين العوامل السلبية الأخرى الخاصة بعناصر البيئة الداخلية من أجل الإبداع أكثر.
- ضرورة إعداد برامج تدريبية هادفة من أجل تدعيم السلوك الإبداعي وتحقيق نتائج أفضل. العملية الإنتاجية والخدمية.

الخاتمة:

أصبح الابداع الإداري حاجة ملحة في كل المؤسسات والشركات وكان لابد من توفير البيئة المناسبة سواء كانت الخارجية او الداخلية وتؤثر بيئة العمل المناسبة من جميع الجهات مثل توفير بنية تحتية جيدة وطقس جيد ومرافق عامة وحوافز وغيرها على أداء العاملين في المؤسسة إن بيئة العمل تشمل الهيكل التنظيمي والحوافز وظروف العمل المختلفة مجتمعة والتي اذا تحققت بشروط وكفاءة عالية يؤدي ذلك إلى تحقق مفهوم الإبداع الإداري و يمكن تحويل العديد من المجالات إلى فرص إبداعية ضخمة وتعظيم قدرة وإمكانات المنظمات الإدارية وتكوين قيادة إدارية قادرة على مواجهة الظروف الصعبة كما تستطيع أن تستثمر مواهب العمال وبالتالي تحقيق أقصى درجات الإبداع لجميع العاملين ومن اجل ان تحقق أهدافها تحتاج الى افكار حديثة ومتطورة عن ذي قبل لتواكب العصر وهو الذي يأتي من خلال الابداع الوظيفي المتمثل بأفكار ابداعية واساليب مستحدثة جديدة تستخدم التكنولوجيا في كافة مجريات العملية الانتاجية والتي اسست من أجلها والتي تمثل الغرض الأساسي من إنشائها لذلك تجدها تسعى إلى تحقيق مستويات عالية من الأداء الإداري من خلال توفير الإمكانات والموارد المادية والبشرية والمعلومات الضرورية ترتبط بيئة العمل بالتطور والأبداع الوظيفي بشكل كبير من خلال الابداع الوظيفي المتمثل بأفكار ابداعية واساليب مستحدثة جديدة تستخدم التكنولوجيا في كافة مجريات العملية الانتاجية والخدمات المقدمة ومما لاشك أن وجود بيئة عمل ملائمة للعمل ومثالية ومشجعة تعد مقوماً أساسياً للنجاح وتعتبر إدارة بيئة العمل هي العنصر الفعال في أداء المؤسسة نحو تحقق الإدارة أهدافها والتي تتماشى مع اهداف المؤسسة.

المراجع:

• المراجع العربية:

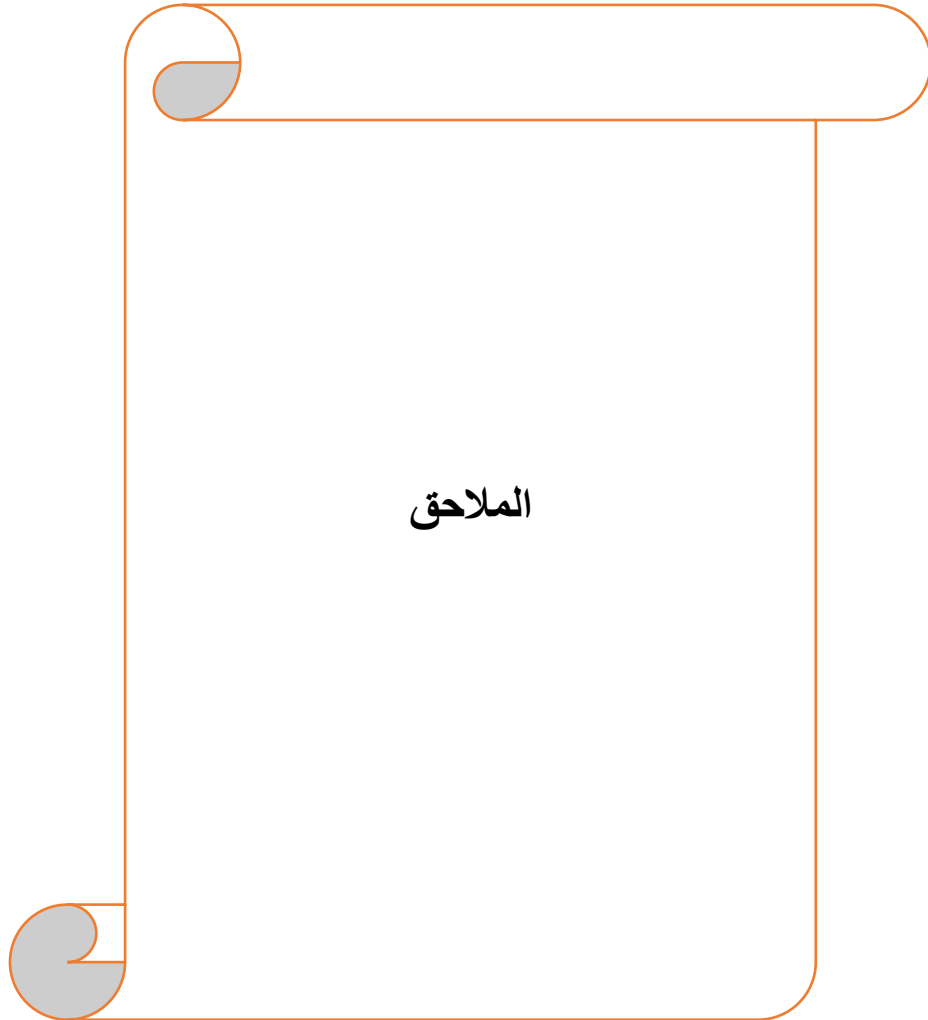
- 1) إسماعيل مودة إسماعيل حسن 2014 تأثير بيئة العمل في الإبداع الإداري.

- (2) القحطاني سعد بن سعيد بيئة العمل الداخلية وعلاقتها بمعنويات العاملين بمعهد الجوازات بالرياض -2012.
- (3) بلال خلف 2011م الإبداع الإداري دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة عمان الأردن
- (4) بن رحمون سهام 2014م بيئة العمل الداخلية وأثرها على الأداء الوظيفي.
- (5) حريم حسين ومنصور ياسر 2006 إدراك العاملين لخصائص البيئة التنظيمية الداخلية ومدى تشجيعها للإبداع التنظيمي.
- (6) سفيان 2021 تأثير بيئة العمل في تحقيق الإبداع الإداري.
- (7) صيabi وفاء 2019 تأثير بيئة العمل الداخلية على الإبداع الإداري.
- (8) صلاح التلاوي 2021م (الإدارة الاستراتيجية في منظمات الاعمال).
- (9) صلاح الدين محمد عبد الباقي 2008م السلوك التنظيمي - مدخل تطبيقي معاصر مصر.
- (10) كاظم محمود 2010م منظمة المعرفة دار صفاء للنشر والتوزيع عمان الأردن.
- (11) محمد سعد فهد الممشوط 2011م تأثير بيئة العمل على الإبداع الإداري يناير.
- (12) محمد عبد الوهاب حسن عثماوي 2014م دور تقييم الأداء في تنمية الموارد البشري.
- (13) مرام احمد علي 2020 "أثر القيادة الادارية على جودة بيئة العمل والابداع الإداري" الجامعة الاسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية.
- (14) مروان حسن 2016 دور جودة الحياة الوظيفية في الحد من حالة الاحتراق الوظيفي.
- (15) نورس عتوم 2020 - تأثير بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري.
- (16) هاشم عيسى 2017 أثر ابعاد جودة حياة العمل على فاعلية اتخاذ القرارات الإدارية.
- (17) هند لبصير 2016م أثر تطبيق نظام العمل المرن على الرضا الوظيفي للأفراد.

(18) وليد حميد رشيد الأميري 2016م تقييم وتطوير نظام تقويم اداء العاملين عمان الأردن.

• المراجع الأجنبية

- 1) D-Tjosvold, D. 1984. Effects of crisis orientation on managers' approach to controversy in decision making.
- 2) D-Westermann & Simmons, 2007 The Effects of Work Environment on the Personality-Performance Relationship: An Exploratory study
- 3) Marloes,2008 Transformational Leadership and Innovative Work Behavior: Exploring the Relevance of Gender Differences
- 4) Saros, et...al,2008 Building a climate for innovation through transformational leadership and organizational culture
- 5) Tombaugh, J. R., & White, L. P. 1990. Downsizing: An empirical assessment of survivors' perceptions in a post lay off environment





جامعة ميد أو شن
كلية الإدارة
ماجستير إدارة المشاريع

**"تأثير بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري بإدارة التشغيل والصيانة
في الشركة السعودية للصناعات الأساسية سابك"**

اعداد الطالب /

محمد عبدالقادر العيدروس
الرقم الجامعي 241002134

اشراف /

د. فيصل علي جراد

د. الفيصل عبد الحميد محمد حسن

2024 م

استبانة

"أثر بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري بإدارة التشغيل والصيانة في

الشركة السعودية للصناعات الأساسية سابق "

السادة موظفي إدارة التشغيل والصيانة في الشركة السعودية للصناعات الأساسية سابق:

بالإشارة الي الموضوع أعلاه نرجو التكرم بملاء الاستبانة مع العلم باننا نتعامل مع تلك البيانات لأغراض البحث العلمي نرجو الإجابة علي أسئلة الاستبانة مع العلم أنه سيتم معاملة هذا الاستبيان بشكل سري وسيتم عمل دراسة احصائية للنتائج ليتم معالجة نقاط الضعف والسلبيات الموجودة والتزامنا تجاهكم ان نأخذ باقتراحاتكم وملاحظاتكم بكل جدية لتقديم خدمات ترقى لأفضل الممارسات التي تلبي احتياجاتكم وتوقعاتكم حيث سيتم تحليل نتائج هذا الاستبيان لتحديد مجالات التحسين والعمل على اتخاذ الإجراءات الكفيلة بمعالجة نقاط الخلل وتحسين بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري بإدارة التشغيل والصيانة في الشركة السعودية للصناعات الأساسية سابق.

البيانات الشخصية لعينة الدراسة

الاسم		الجنسية	سعودي	غير سعودي
الجنس	ذكر	انثى		

بيانات سنوات الخبرة

سنوات الخبرة	سنة الي 5	10-6	15-11	20-16	21 فأكثر

بيان العمر

الفئة العمرية	اقل من 30	40-31	50-41	60-51	اكثر من 60

البيانات الوظيفية

الإدارة – القسم	
مسمى الوظيفة الحالية	

الرجاء وضع علامة (x) في المربع المناسب الذي يعبر عن درجة موافقتكم وأمام

كل عبارة من العبارات التالية بدقة لتحقيق الاستفادة المرجوة:

المحور الاول: أثر عوامل بيئة العمل (الهيكل التنظيمي التدريب - الحوافز

والمكافآت - القيادة الادارية - الرقابة - التكنولوجيا - ظروف العمل- التشارك في

اتخاذ القرار) على الإبداع الإداري في إدارة التشغيل والصيانة في الشركة السعودية

للصناعات الأساسية سابق في المملكة العربية السعودية..

م	العبرة	درجة الموافقة			
		موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق
	البيان				غير موافق اطلاقا
1	أثر بيئة العمل على الهيكل التنظيمي في تحقيق الابداع الإداري				
2	أثر بيئة العمل على نظام الحوافز والمكافآت في تحقيق الابداع الإداري				
3	أثر بيئة العمل على القيادة الادارية في تحقيق الابداع الإداري				
4	أثر بيئة العمل على الرقابة والمتابعة في تحقيق الابداع الإداري				
5	أثر بيئة العمل على استخدام التكنولوجيا في تحقيق الابداع الإداري				
6	أثر بيئة العمل على ظروف العمل في تحقيق الابداع الإداري				

المحور الثاني: توجد علاقة ارتباطية إيجابية بين ظروف وطبيعة العمل وبين

الابداع الإداري في إدارة التشغيل والصيانة في الشركة السعودية للصناعات

الأساسية سابق في المملكة العربية السعودية

م	العبارة	درجة الموافقة				
	البيان	موافق جدا	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق اطلاقا
1	سهولة وضوح مستويات الهيكل التنظيمي في المؤسسة					
2	تتميز الإدارة بإشراك العاملين في دورات تدريبية بغرض تطوير مهاراتهم ومعارفهم.					
3	تعمل الإدارة والمؤسسة على مواكبة التطور التكنولوجي لتحسين بيئة العمل					
4	قوم المؤسسة بتوفير كافة الاحتياجات للموظفين لإنجاز أعمالهم					
5	تعمل المؤسسة على توفير كافة التأمينات اللازمة للعاملين في حالة التعرض للحوادث					
6	تشجع المؤسسة بالمساهمة في إنتاج أفكار ابداعية جديدة في مجال العمل					

المحور الثالث: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في افراد العينة حول درجات تأثير

أبعاد بيئة العمل على الإبداع الإداري تعزى إلى السمات الشخصية والوظيفية مثل

الجنس والعمر والمؤهل العلمي والرتبة الوظيفية وعدد سنوات الخبرة لعينة

الدراسة في إدارة التشغيل والصيانة في الشركة السعودية للصناعات الأساسية
سابق في المملكة العربية السعودية.

م	العبرة	درجة الموافقة				
	البيان	موافق جدا	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق اطلاقا
1	درجة الشعور بأنك في المكان المناسب الذي يتناسب مع مؤهلك العلمي					
2	مدى الشعور بعدالة توزيع المهام على الموظفين وتشجيع الابداع في العمل					
3	الفرص التدريبية المتاحة لك في مجال عملك لرفع مستوى الأداء					
4	مدي تقدير الإدارة للدرجة للخبرات المهنية والقدرات الإبداعية					
5	وضوح توصيف وظيفتك ومهامك بما يتناسب مع قدرات العلمية					
6	القدرة على تقديم أفكار إبداعية جديدة لتطوير بيئة العمل					

المستخلص

تهدف هذه الدراسة الى التعرف على اهمية بيئة العمل بالنسبة للموظفين والعاملين بإدارة التشغيل والصيانة في الشركة السعودية للصناعات الأساسية سابق وعلى زيادة وتطوير الابداع الوظيفي والاداري في العمل. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي حيث تم تصميم استبانة الدراسة بناء على مقاييس ودراسات سابقة كأداة لجمع البيانات اللازمة وزعت على عينة عشوائية من الموظفين الإداريين والفنيين والعمال مكونة من 100 عاملا واوصت الدارسة ضرورة قيام إدارة المؤسسة بالمحوث عليها بإقامة البرامج التدريبية بشكل جيد ومدرّس والذي من شأنه: تحسين أداء العاملين وبالتالي تدعيم مركز المؤسسة التنافسي. إجراء عمليات المناقلة وإعادة هيكلة المؤسسة من أجل وضع الشخص المناسب في المكان المناسب أي

ممارسة الإثراء الوظيفي لرفع مستويات الخبرة والمعرفة والمهارة. • الاهتمام بالكفاءات ذات الخبرات العالية من أجل الاستفادة من خبراتهم وأفكارهم في تأهيل الصف الثاني من الأفراد العاملين في المؤسسة.



Abstract

This study aims to identify the importance of the work environment for employees and workers in the Operations and Maintenance Department at the Saudi Basic Industries Corporation (SABIC) and to increase and develop functional and administrative creativity at work. The study relied on the descriptive analytical approach, where the study questionnaire was designed based on previous standards and studies as a tool for collecting the necessary data. It was distributed to a random sample of administrative and technical employees and workers consisting of 100 workers. The study recommended the necessity for the management of the institution under study to establish training programs in a good and thoughtful manner that would: • Improve the performance of employees and thus support the institution's competitive position. • Conduct transfer operations and restructure the institution in order to put the right person in the right place, i.e. practice job enrichment to raise levels of experience, knowledge and skill. • Pay attention to highly experienced competencies in order to benefit from their experiences and ideas in qualifying the second tier of individuals working in the institution.

Mid-Ocean University

College of Management

Master of Project Management

**The impact of the work environment on achieving administrative creativity in the
Operations and Maintenance Department at the Saudi Basic Industries Corporation
(SABIC).**

Preparing students

Advisor:

Dr. Faisal Abdul Hamid Mohammed Hassan

Dr. Faisal Ali Jarad

2024